

CAO RECLASSERING 2013-2015



1 januari 2013 – 31 december 2015



Jeugdbescherming
& Reclassering

Reclassering Nederland



Cao Reclassering 2013-2015

Inhoud

Preambule bij de Cao Reclassering 2013-2015	8
Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN	9
Artikel 1 Definities	9
Artikel 2 Mannelijke/vrouwelijke aanduidingen	9
Artikel 3 Cao-partijen.....	9
Artikel 4 Looptijd.....	9
Artikel 5 Uitvoeringsregelingen en bijlagen.....	9
Artikel 6 Standaardkarakter.....	10
Hoofdstuk II VOORWAARDEN VOOR INDIENSTTREDING	11
Artikel 7 Verklaring omtrent gedrag en identiteit	11
Artikel 8 Verhuisplicht	11
Hoofdstuk III DE ARBEIDSOVEREENKOMST	12
Artikel 9 Vastlegging	12
Artikel 10 Duur van de arbeidsovereenkomst.....	12
Artikel 11 Inhoud	12
Hoofdstuk IV ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	14
Artikel 12 De werkzaamheden.....	14
Artikel 13 Andere werkzaamheden	14
Artikel 14 Plaats van tewerkstelling.....	14
Artikel 15 Geheimhouding.....	14
Artikel 16 Nevenwerkzaamheden	14
Artikel 17 Ontoelaatbare handelingen	15
Artikel 18 Beheer goederen werkgever	15
Artikel 19 Ontzegging toegang gebouw.....	15
Hoofdstuk V ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	16
Artikel 20 Verstrekking Cao	16
Artikel 21 Detachering	16
Artikel 22 Aansluiting bij Arbodienst en re-integratiebedrijf	16
Artikel 23 Werkdruk.....	16
Hoofdstuk VI SALARIËRING, VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING	17
Artikel 24 Structurele salarisverhogingen	17
Artikel 25 Salariëring algemeen.....	17
Artikel 26 Geen aanspraak op salaris.....	17
Artikel 27 Functiewaardering	17
Artikel 28 Tijdelijk belonen extra taken.....	17
Artikel 29 Vakantietoeslag.....	17

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 30	Eindejaarsuitkering.....	18
Hoofdstuk VII	WERKEN EN VERLOF.....	19
Artikel 31	Arbeidsduur.....	19
Artikel 32	36-urige werkweek.....	19
Artikel 33	Vaststelling werktijden.....	19
Artikel 34	Overwerk.....	19
Artikel 35	Onregelmatige dienst.....	19
Artikel 36	Beschikbaarheidsdienst.....	20
Artikel 37	Vakantieverlof	20
Artikel 38	Persoonlijk levensfase verlof.....	21
Artikel 39	Vervaltermijn vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof.....	21
Artikel 40	Meenemen van aanspraak op vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof naar een volgend kalenderjaar.....	21
Artikel 41	Vakantie.....	21
Artikel 42	Vaststelling van de vakantie	21
Artikel 43	Intrekken van toestemming voor vakantie	22
Artikel 44	Vakantie en ziekte/arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 45	Doorbetaling van emolumenten tijdens vakantie.....	22
Artikel 46	Koop of verkoop van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof	22
Artikel 47	Levensloop en levensloopbijdrage.....	22
Artikel 48	Verlof terminaal zieke naaste.....	22
Artikel 49	Wettelijke verlofsoorten	23
Artikel 50	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	23
Artikel 51	Ouderschapsverlof	23
Artikel 52	Zon-, feest- en gedenkdagen.....	24
Artikel 53	Kiesrecht en voldoen aan een wettelijke verplichting	24
Artikel 54	Vergaderingen publiekrechtelijke colleges	24
Artikel 55	Vakbondsleden.....	24
Artikel 56	Verhuizing.....	25
Artikel 57	Overlijden van verwanten	25
Artikel 58	Ander buitengewoon verlof van korte duur	25
Artikel 59	Aanvragen van buitengewoon verlof van korte duur	25
Artikel 60	Buitengewoon verlof voor lange duur	25
Artikel 61	Verlof vakbondsbestuurders	26
Hoofdstuk VIII	AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE.....	27
Artikel 62	Algemeen	27
Artikel 63	Medisch bezoek.....	27
Artikel 64	Aanspraken tijdens ziekte	27

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 65	Inspanningsverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 66	Herplaatsing bij ziekte	29
Artikel 67	Geneeskundig onderzoek.....	29
Artikel 68	Algemeen Geneeskundig onderzoek.....	30
Artikel 69	Kosten van algemeen geneeskundige onderzoek.....	30
Artikel 70	Reïntegratiebonus	30
Artikel 71	Aanvullende uitkering bij bedrijfsongeval.....	30
Artikel 72	Samenloop met andere inkomsten.....	30
Hoofdstuk IX	VERGOEDINGEN	32
Artikel 73	Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	32
Artikel 74	Reis- en verblijfkosten	32
Artikel 75	Studiefaciliteiten	32
Artikel 76	Functieverplaatsing	32
Artikel 77	Waarneming hoger ingeschaalde functie	32
Artikel 78	Ziektekosten	32
Artikel 79	Verhuiskosten.....	32
Artikel 80	Jubileum	33
Artikel 81	Extra beloningen	34
Hoofdstuk X	SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING	35
Artikel 82	Schorsing	35
Artikel 83	Op non-actiefstelling.....	35
Hoofdstuk XI	EINDE VAN HET DIENSTVERBAND	36
Artikel 84	Wijzen van beëindiging	36
Artikel 85	Beëindiging door een werknemer.....	36
Artikel 86	Beëindiging door de werkgever	36
Artikel 87	Overige gronden voor ontslag.....	37
Artikel 88	Uitkering na ontslag	37
Artikel 89	Uitkering na overlijden.....	38
Artikel 90	Uitkering overlijden ten gevolge van bedrijfsongeval.....	38
Hoofdstuk XII	GESCHILLENREGELING.....	39
Artikel 91	Commissie van Geschillen	39
Hoofdstuk XIII	OBLIGATOIRE BEPALINGEN	40
Artikel 92	Personeelsontwikkeling	40
Artikel 93	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	40
Artikel 94	Groene mobiliteit	40
Artikel 95	Stage.....	40
Artikel 96	Veiligheid en Arbobeleid	40
Artikel 97	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	40

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 98	Zoveel mogelijk volgen van ontwikkelingen bij het Rijk.....	40
Artikel 99	Vitaliteit.....	40
Bijlagen	41
Bijlage A	Reglement Geschillencommissie.....	41
Bijlage B	Protocol Loopbaanbewust personeelsbeleid.....	43
Bijlage C	Intentieverklaring gelijke behandeling.....	44
Bijlage D	Protocol terugdringen arbeidsongeschiktheid.....	45
Bijlage E	Procedure productieplanning	46
Bijlage F	Overgangsregeling Persoonlijk levensfase verlof (PLB-uren).....	48
Uitvoeringsregelingen	49
Uitvoeringsregeling A	Salariëring.....	49
Artikel 1	Begripsbepalingen.....	49
Artikel 2	Periodieke salarisverhoging	49
Artikel 3	Onthouden van de periodieke salarisverhoging	49
Artikel 4	Extra salarisverhoging binnen de salarisschaal	50
Artikel 5	Toelage boven het maximumsalaris.....	50
Artikel 6	Inpassingsbepalingen	50
Artikel 7	Bevordering naar functionele schaal	50
Artikel 8	Salarisgarantie bij overgang binnen de Reclassering.....	51
Bijlage 1:	Functies met salarisschalen binnen Reclassering Nederland.....	52
Bijlage 2:	Functies met salarisschalen binnen Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering.....	53
Bijlage 3:	Salaristabel 2015	54
Uitvoeringsregeling B	OVERWERK	55
Artikel 1	Geen vergoeding	55
Artikel 2	Overwerk korter dan half uur.....	55
Artikel 3	Vergoedingscomponenten	55
Artikel 4	Uitbetaling vergoeding.....	55
Artikel 5	Vergoeding in geld.....	55
Artikel 6	Percentages.....	55
Artikel 7	Berekening vastgestelde werktijden	55
Artikel 8	Onkostenvergoeding	55
Uitvoeringsregeling C	Beschikbaarheidsdienst.....	56
Artikel 1	Hoogte van de toelage	56
Artikel 2	Verhoging van de toelage.....	56
Artikel 3	Uitbetaling.....	56
Artikel 4	Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden.....	56
Uitvoeringsregeling D	Tegemoetkoming woon-werkverkeer en pensionkosten	57

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 1	Begripsbepalingen.....	57
Artikel 2	Een werknemer met verhuisplicht.....	57
Artikel 3	Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensionkosten.....	57
Artikel 4	Reguliere tegemoetkoming reiskosten.....	57
Artikel 5	Reiskosten bij tijdelijke overplaatsing.....	58
Artikel 6	Uitbetaling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.....	58
Artikel 7	Uitbetaling tegemoetkoming pensionkosten.....	58
Artikel 8	Overgangsbepaling i.v.m. nieuwe systematiek woonwerkverkeervergoeding per 1 april 1997.....	58
Uitvoeringsregeling E Vergoedingen voor reis- en verblijfkosten.....		59
Artikel 1	Dienstreizen.....	59
Vergoedingen wegens reiskosten.....		59
Artikel 2	Algemeen.....	59
Artikel 3	Keuze tweede of eerste klas.....	59
Artikel 4	Eigen vervoer als het openbaar vervoer geen goed alternatief biedt.....	59
Artikel 5	Berekening van de vergoeding voor eigen vervoer.....	59
Artikel 6	Eigen vervoer als het openbaar vervoer wél een goed alternatief biedt.....	59
Vergoedingen wegens verblijfkosten.....		60
Artikel 7	Algemeen.....	60
Artikel 8	Loonheffing.....	60
Artikel 9	Declareren.....	60
Artikel 10	Uitbetalen van de vergoeding.....	60
Artikel 11	Buitenlandse dienstreizen.....	60
Artikel 12	Indexatie.....	60
Uitvoeringsregeling F Studiefaciliteiten.....		61
Artikel 1	Algemeen.....	61
Artikel 2	Algemene voorwaarden.....	61
Artikel 3	Studieverlof.....	61
Artikel 4	Tegemoetkoming in studiekosten.....	62
Artikel 5	Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten.....	62
Uitvoeringsregeling G Verhuiskostenvergoeding.....		63
Artikel 1	Begripsbepalingen.....	63
Artikel 2	Aanspraak op verhuiskostenvergoeding.....	63
Artikel 3	Vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding.....	63
Artikel 4	Aard en omvang van de aanspraak.....	63
Artikel 5	Berekening van het bedrag voor transportkosten.....	63
Artikel 6	Berekening van het bedrag voor dubbele woonkosten.....	64
Artikel 7	Berekening van het bedrag voor overige kosten.....	64

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 8	Eerste Indiensttreding.....	64
Artikel 9	Meer gezinsleden.....	64
Artikel 10	Aanspraak uit anderen hoofde.....	64
Artikel 11	Verzoeken om toekenning.....	64
Artikel 12	Voorschotregeling.....	64
Uitvoeringsregeling H Functieverplaatsingstoelage.....		65
Artikel 1	Begripsbepalingen.....	65
Artikel 2	Hoogte van de functieverplaatsingstoelage.....	65
Artikel 3	Tegemoetkoming huur.....	65
Artikel 4	Tegemoetkoming rentekosten eigen woning.....	65
Artikel 5	Terugbetaling van de toelage en de tegemoetkoming.....	65
Artikel 6	Overlijden van de werknemer.....	66
Artikel 7	Meer gezinsleden.....	66
Uitvoeringsregeling I Tijdelijke beloning bij extra taken.....		67
Artikel 1	Algemene bepaling.....	67
Artikel 2	Vaststelling van de extra taken.....	67
Artikel 3	Waardering van de extra taken.....	67
Artikel 4	Beloning van de extra taken.....	67
Artikel 5	Bovenwettelijke bevoegdheid ondernemingsraad.....	67
Artikel 6	Informatieverstrekking.....	67
Uitvoeringsregeling J FUNCTIEWAARDERING.....		68
Artikel 1	Definities.....	68
Artikel 2	Beschrijving van de inhoud van een organieke functie.....	68
Artikel 3	Vaststelling, analyse en waardering van de organieke functies.....	69
Artikel 4	Ingang nieuwe functie.....	69
Artikel 5	Bezwarenprocedure.....	69
Uitvoeringsregeling K KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN.....		70
Artikel 1	Algemeen.....	70
Artikel 2	De procedure.....	70
Artikel 3	Kopen van vakantie-uren.....	70
Artikel 4	Verkopen van vakantie-uren.....	70
Artikel 5	Andere keuzen in arbeidsvoorwaarden.....	71
Artikel 6	Uitgangspunten voor andere keuzen in arbeidsvoorwaarden.....	71
Artikel 7	Bestedingsdoelen.....	71
Artikel 8	Bronnen.....	71
Artikel 9	Procedure.....	72
Uitvoeringsregeling L LEVENSLOOPREGELING.....		73
HOOFDSTUK 1 Definities en werkingssfeer.....		73

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 1	Definities	73
Artikel 2	Werkings sfeer	74
HOOFDSTUK 2	Sparen voor levensloopverlof	74
Artikel 3	Algemene voorwaarden	74
Artikel 4	Bronnen	74
Artikel 5	Procedurele afspraken	74
Artikel 6	Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg	75
Artikel 7	Het levenslooptegoed	75
HOOFDSTUK 3	Opnemen van levensloopverlof	76
Artikel 8	Doelen en omvang van het levensloopverlof.....	76
Artikel 9	Uitkeringen tijdens Levensloopverlof	76
Artikel 10	Procedurele afspraken	76
HOOFDSTUK 4	Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer	76
Artikel 11	Aanspraken tijdens levensloopverlof	76
Artikel 12	Ziekte tijdens de verlofperiode	77
Artikel 13	Functiegarantie	77

Cao Reclassering 2013-2015

Preambule bij de Cao Reclassering 2013-2015

Cao-partijen hebben de Cao-tekst van 2008-2009 herschreven en de afspraken in de Cao-akkoorden vanaf 1 juli 2009 tot en met 31 december 2015 in deze nieuwe Cao-tekst verwerkt.

Het herschrijven van de Cao-tekst heeft als doel om tekstuele verbeteringen en - behoudens de verwerking van de afspraken uit de zojuist genoemden Cao-akkoorden – niet om inhoudelijke wijzigingen door te voeren.

Mocht blijken dat een Cao-bepaling onbedoeld toch inhoudelijk gewijzigd is, terwijl deze wijziging geen grondslag vindt in één van de Cao-akkoorden, dan zal dit besproken worden door de Cao-partijen. Indien door de Cao-partijen geconcludeerd wordt dat een Cao-bepaling inhoudelijk gewijzigd is, terwijl dat niet is afgesproken, zal de Cao-bepaling in de Cao-tekst 2008-2009 leidend zijn en zal de betreffende bepaling in de nieuwe Cao worden aangepast.

Cao Reclassering 2013-2015

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

- a. *werkgever*
Stichting Reclassering Nederland, gevestigd in Utrecht, en *Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering*, gevestigd in Almere.
- b. *werknemer*
ieder die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij:
 - hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft overschreden; of
 - hij incidenteel werkzaamheden verricht op afroep; of
 - hij uitsluitend gedurende schoolvakanties werkzaam is voor een periode van niet langer dan zes aaneengesloten weken.
- c. *arbeidsovereenkomst*
een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
- d. *salaris*
het bedrag dat de werkgever en een werknemer zijn overeengekomen als vaste, maandelijks uit te keren bruto beloning voor de werkzaamheden van de werknemer. Dat gebeurt op basis van uitvoeringsregeling A "Salariëring". Onder het salaris vallen ook de waarnemingstoelage op basis van artikel 77 van deze Cao en de toelage op basis van artikel 5 van uitvoeringsregeling A "Salariëring".
- e. *levenspartner*
de persoon met wie een ongehuwde werknemer als levenspartner samenwoont, ongeacht het geslacht van die persoon. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als levenspartner aangemerkt.
- f. *salaris per uur*
1/156e deel van het salaris bij een volledig dienstverband.
- g. *volledig dienstverband*
een dienstverband dat gemiddeld op jaarbasis 36 arbeidsuren per week omvat.
- h. *plaats van tewerkstelling*
de plaats(en) waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht
- i. *ondernemingsraad*
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Artikel 2 Mannelijke/vrouwelijke aanduidingen

Om de leesbaarheid van deze Cao te vergroten, worden alleen mannelijke aanduidingen gebruikt. Deze aanduidingen verwijzen naar mannen én vrouwen.

Artikel 3 Cao-partijen

De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst (Cao) hebben gesloten, zijn:

1. de werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze Cao;
2. Abvakabo FNV;
3. CNV Publieke Zaak.

Artikel 4 Looptijd

1. De Cao heeft een looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015
2. De Cao wordt automatisch met een kalenderjaar verlengd. Tenzij één van de partijen door middel van een aangetekende brief aan de andere partijen beëindiging verlangt. Deze brief moet minimaal drie maanden voor het verstrijken van de looptijd bij de andere partijen worden bezorgd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze Cao tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 5 Uitvoeringsregelingen en bijlagen

Uitvoeringsregelingen en bijlagen waarnaar in deze Cao wordt verwezen, vormen één geheel met de Cao.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 6 Standaardkarakter

1. De bepalingen van deze Cao vinden slechts toepassing als en voor zover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.
2. De werkgever kan aanvullende regelingen treffen over onderwerpen die niet in deze Cao zijn geregeld, voor zover die niet in strijd zijn met deze Cao en met de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Voor zover niet anders is bepaald is iedere afwijking, met uitzondering van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, van deze Cao nietig.
4. Als bepalingen in deze Cao afwijken van de Cao Sociaal Plan Stichting Reclassering Nederland 2004 -2005 gelden de bepalingen van de laatstgenoemde Cao, voor zover die op een werknemer van toepassing zijn.

Artikel 7 Verklaring omtrent gedrag en identiteit

1. Een kandidaat-werknemer overlegt aan de werkgever een geldig identiteitsbewijs en een officiële verklaring waaruit blijkt dat zijn gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor de indiensttreding: een zogeheten 'Verklaring Omtrent het Gedrag' (VOG). Dat is een voorwaarde voor de indiensttreding en aanvang van de overeengekomen werkzaamheden.
2. De VOG kan ook gedurende het dienstverband, eventueel opnieuw, door de werkgever worden gevraagd.

Artikel 8 Verhuisplicht

1. Een werknemer heeft bij indiensttreding een verhuisplicht als de werkgever oordeelt dat het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is om dicht(er) in de buurt van de plaats van tewerkstelling te wonen.
2. Een werknemer met een verhuisplicht, moet hieraan zo snel mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat de verplichting is opgelegd, gevolg geven.

Hoofdstuk III DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 Vastlegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. De werkgever zorgt dat de werknemer binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan ontvangt.
3. De werknemer zorgt dat de werkgever een door hem ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst retour krijgt voor aanvang van de werkzaamheden.

Artikel 10 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan 6 maanden mag een proeftijd afgesproken worden van maximaal twee maanden.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Het in lid 2 bepaalde geldt op overeenkomstige wijze voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
4. Het in lid 2, sub a bepaalde geldt op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
5. De termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 2.

Artikel 11 Inhoud

De arbeidsovereenkomst vermeldt:

- a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
- b. de naam en de functie van degene die bevoegd is de werkgever te vertegenwoordigen;
- c. de naam, de voornamen, de geboortedatum, de geboorteplaats, de woonplaats, het adres en de nationaliteit van de werknemer;
- d. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van de indiensttreding van de werknemer;
- e. de proeftijd in de zin van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:652 en 676);
- f. of de overeenkomst voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- g. voor zover de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en de duur daarvan;
- h. de opzegtermijn van de werknemer voor zover afwijkend van die genoemd in artikel 85;
- i. de functie die een werknemer vervult en die in een separate functiebeschrijving nader wordt beschreven;
- j. de plaats(en) waar de werknemer zijn werkzaamheden geacht wordt te verrichten;
- k. of een verhuisplicht wordt opgelegd;
- l. het aantal uren per week;
- m. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
- n. de salarisschaal en het periodieknummer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van uitvoeringsregeling A "Salariëring";
- o. de datum van de - eventuele - eerstvolgende periodiek;
- p. het percentage van de vakantietoeslag;
- q. het aantal vakantie-uren en persoonlijk levensfase verlofuren bij in dienst treden;

Cao Reclassering 2013-2015

- r. de verklaring dat deze Cao van toepassing is;
- s. deelneming aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- t. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voor zover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 6 lid 3.

Hoofdstuk IV ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 12 De werkzaamheden

Een werknemer is verplicht zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. Hij zal alles doen en nalaten wat van hem, gegeven de omstandigheden, mag worden verwacht.

Artikel 13 Andere werkzaamheden

1. De werkgever kan een werknemer opdragen om tijdelijk andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, als het belang van de organisatie dit naar het oordeel van de werkgever vereist. Het gaat om werkzaamheden die van de werknemer in redelijkheid kunnen worden verlangd vanwege zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten. De tijdelijkheid is begrensd tot een periode van twaalf maanden.
2. De werkgever overlegt eerst met de werknemer voordat hij hem andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden opdraagt, met uitzondering van spoedeisende gevallen.

Artikel 14 Plaats van tewerkstelling

1. De werkgever stelt de plaats van tewerkstelling bij indiensttreding vast. Hij kan de plaats van tewerkstelling al dan niet tijdelijk wijzigen, wanneer het belang van de organisatie dat vereist.
2. Bij wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt, voor zover mogelijk, rekening gehouden met de belangen van de werknemer en zijn gezin.

Artikel 15 Geheimhouding

Een werknemer is verplicht de zaken waarvan hij door de uitoefening van zijn functie kennis draagt, niet te openbaren, behalve aan wie hij dit verplicht is vanwege de wet of uit hoofde van zijn functie.

Artikel 16 Nevenwerkzaamheden

1. Een werknemer moet de werkgever schriftelijk in kennis stellen van zijn voornemen om al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten. Hetzelfde geldt voor het uitbreiden van nevenwerkzaamheden.
2. Indien de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie-uitoefening en/of met het belang van de werkgever kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in lid 1 de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Als de werkgever niet binnen één maand na ontvangst antwoordt op de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in lid 1, dan mag een werknemer uitgaan van toestemming.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over het verrichten van nevenwerkzaamheden op uitbreiding daarvan, moet hij de kwestie met de werknemer overleggen.
5. De werkgever kan een werknemer opdragen om aanvankelijk door hem goedgekeurde nevenwerkzaamheden te beëindigen. Dat kan met inachtneming van een redelijke overgangstermijn en rekening houdend met de persoonlijke belangen van de werknemer. Voorwaarde is dat de werkgever alsnog tot het oordeel komt dat de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan onverenigbaar zijn met de functie-uitoefening en/of met het belang van de werkgever. Voordat de werkgever een besluit neemt, moet hij de kwestie met de werknemer overleggen.
6. Als een werknemer voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buitengewoon verlof ontvangt, heeft hij gedurende dit verlof geen recht op salaris.
7. Als een werknemer binnen werktijd per week ten hoogste 10% van de voor hem geldende arbeidsduur aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden besteedt, kan de werkgever, in afwijking van het bepaalde in het vorige lid, besluiten het salaris door te betalen. Dat kan als de werknemer de uren buiten de normale werktijd inhaalt en dit tot de tevredenheid van de werkgever aantoonbaar is.

Cao Reclassering 2013-2015

8. In afwijking van het bepaalde in lid 6 dient de werkgever het salaris door te betalen als de nevenwerkzaamheden naar zijn oordeel overwegend in het algemeen belang worden verricht. Het salaris wordt verminderd met hetgeen de werknemer voor de nevenwerkzaamheden aan geldelijke of op geld waardeerbare inkomsten ontvangt voor het aantal uren dat met het buitengewoon verlof overeenkomt. Tenzij sprake is van het inhalen van uren (zie lid 7).

Artikel 17 Ontoelaatbare handelingen

1. Het is een werknemer verboden in zijn functie, anders dan met goedvinden van de werkgever, vergoedingen, beloningen, giften of beloften daartoe van derden te eisen, te verzoeken of aan te nemen. Ook is het een werknemer verboden zich borg te stellen voor personen met wie hij in de uitoefening van zijn functie te maken heeft.
2. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.

Artikel 18 Beheer goederen werkgever

De werknemer is verplicht de goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

Artikel 19 Ontzegging toegang gebouw

Wanneer er sprake is van zwaarwegende belangen van de organisatie, kan de werkgever een werknemer de toegang tot het gebouw ontzeggen. De werknemer krijgt daarbij de gelegenheid om, als hij dat wenst, éénmalig en zo nodig onder toezicht, zijn persoonlijke bezittingen op te halen.

Hoofdstuk V ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 20 Verstreking Cao

1. De werkgever is verplicht om deze Cao bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst gratis te verstrekken; op papier of in een printvriendelijke digitale vorm. Hetzelfde geldt voor iedere nieuw te verschijnen - gewijzigde - Cao.
2. De werkgever is verplicht tenminste drie exemplaren van deze Cao, in ieder gebouw waar structureel werkzaamheden worden verricht, ter beschikking te hebben.

Artikel 21 Detachering

1. Een werknemer kan uitsluitend worden gedetacheerd met zijn toestemming.
2. De werkgever bij wie een werknemer wordt gedetacheerd kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. De werkgever met wie de arbeidsovereenkomst is afgesloten, verstrekt de werknemer een afschrift van de detacheringsovereenkomst.

Artikel 22 Aansluiting bij Arbodienst en re-integratiebedrijf

1. De werkgever is aangesloten bij een erkende Arbodienst en werkt in voorkomende gevallen samen met erkende re-integratiebedrijven. De in te schakelen Arbodienst en het re-integratiebedrijf en de wijze waarop wordt ingeschakeld voldoet minimaal aan de volgende eisen:
 - a. De Arbodienst en het reïntegratiebedrijf hebben een klachten- en geschillenregeling.
 - b. De Arbodienst en het reïntegratiebedrijf zijn aangesloten bij de brancheorganisatie OVAL.
 - c. De werkgever biedt een werknemer keuze uit verschillende reïntegratiebedrijven aan.
 - d. Bij re-integratie vormt het welzijn van de werknemer het uitgangspunt.
 - e. De werknemer heeft bij de Arbodienst en het reïntegratiebedrijf gedurende het hele traject van reïntegratie inspraak.
 - f. De werknemer krijgt op zijn verzoek inzicht in het afgesloten contract met de Arbodienst en het reïntegratiebedrijf.
 - g. Het reïntegratiebedrijf streeft naar duurzame plaatsing binnen twaalf maanden op de nieuwe werkplek in een functie die past bij de kennis en ervaring van de werknemer.
 - h. De duur van het traject bij de Arbodienst en het reïntegratiebedrijf kan langer zijn dan lopende contract van de Arbodienst en het reïntegratiebedrijf.

Artikel 23 Werkdruk

Het is in het belang van werknemer én werkgever dat de werkdruk niet te hoog oploopt. Bij de productieplanning neemt de werkgever de procedure die in bijlage E beschreven staat, in acht. Deze procedure kan tot gevolg hebben dat de unitmanager een deel van de opgedragen productie aan de regiodirecteur teruggeeft om te zorgen voor herstel van de werkdrukbalans.

Cao Reclassering 2013-2015

Hoofdstuk VI SALARIËRING, VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 24 Structurele salarisverhogingen

1. De salarisschalen worden per 1 januari 2015 verhoogd met € 50 bruto.

Artikel 25 Salariëring algemeen

1. Het salaris van een werknemer wordt vastgesteld volgens uitvoeringsregeling A "Salariëring". Indien de werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt de salarisbetaling naar rato plaats.
2. Een werknemer beschikt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris.
3. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer uiterlijk bij de eerstvolgende salarisbetaling gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan aan de werknemer met wie dat is overeengekomen, een voorschot ten bedrage van minimaal 75% van eerstvolgende maandsalaris worden uitbetaald.
5. Moet het salaris over een gedeelte van een kalendermaand worden berekend, dan wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.

Artikel 26 Geen aanspraak op salaris

1. De werknemer ontvangt geen salaris over de periode waarin hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn functie te vervullen.
2. De werkgever deelt een werknemer onmiddellijk, schriftelijk en gemotiveerd het besluit de werknemer geen salaris uit te betalen.

Artikel 27 Functiewaardering

Het waarden van functies gebeurt volgens uitvoeringsregeling J "Functiewaardering".

Artikel 28 Tijdelijk belonen extra taken

Voor het tijdelijk belonen van extra taken gelden de bepalingen van uitvoeringsregeling I "Tijdelijke beloning bij extra taken".

Artikel 29 Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat een werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer minimaal € 145,- per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd.
4. De vakantietoeslag wordt één maal per jaar betaald over een periode van twaalf maanden, die begint met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
5. In afwijking van het gestelde in het vorige lid kan de werknemer gedurende het kalenderjaar maximaal het opgebouwde bedrag aan vakantietoeslag laten uitbetalen.
6. Bij ontslag van een werknemer vindt betaling van de vakantietoeslag plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover een vakantietoeslag is betaald en de datum van het ontslag.
7. Voor de toepassing van de leden 1 en 2 worden ook tot het salaris gerekend: de onregelmatigheidstoeslag (artikel 40) en de beschikbaarheidsdiensttoelage (artikel 41). Dit in afwijking van het bepaalde in artikel 1 sub d. van deze Cao.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 30 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt per kalendermaand 5,1% van het bedrag dat een werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De eindejaarsuitkering wordt twee maal per jaar betaald: in november over een periode van 11 maanden die is begonnen met de maand januari van dat kalenderjaar; in december over de maand december.
4. Een werknemer mag gedurende het kalenderjaar maximaal het opgebouwde bedrag aan eindejaarsuitkering laten uitbetalen.
5. Bij ontslag van een werknemer vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover een eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Hoofdstuk VII WERKEN EN VERLOF

Artikel 31 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband niet meer dan gemiddeld 36 uur per week, gerekend over het hele kalenderjaar.
2. Met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid bedraagt de arbeidsduur voor de werknemer ten hoogste negen uren per dag en 40 uren per week.
3. In afwijking van lid 1 kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week overeenkomen. De overige arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid toegepast.
4. Na maximaal 4,5 uur arbeid volgt een pauze van minimaal dertig minuten.
5. Pauzes die minder dan een kwartier duren, worden aan werktijd gelijkgesteld.

Artikel 32 36-urige werkweek

De kaders waarbinnen de gemiddeld 36-urige werkweek vorm heeft alsmede de mate en wijze van een eventuele herbezetting, zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad.

Artikel 33 Vaststelling werktijden

1. De arbeidsovereenkomst legt de werktijden vast.
2. Een werknemer kan in het jaarlijkse functioneringsgesprek andere werktijden verzoeken. De werkgever weegt het verzoek af tegen het redelijke belang van het werk en de organisatie.
3. De krachtens de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende werktijden kunnen – na overleg met de werknemer – door de werkgever worden gewijzigd, indien zulks aantoonbaar uit het belang van het werk of de organisatie voortvloeit.
4. De werkgever kan een verzoek van een werknemer met een volledig dienstverband om volgens een weekrooster van 4 dagen van 9 uur te werken, slechts om zwaarwegende organisatorische redenen afwijzen.

Artikel 34 Overwerk

1. De werkgever kan een werknemer, als het redelijk belang van het werk en/of de organisatie dit vereist, opdragen meer te werken dan de overeengekomen arbeidsduur per week.
2. Voor dit overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding op basis van uitvoeringsregeling B "Overwerk".
3. Aan een werknemer jonger dan 18 jaar of ouder dan 60 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 35 Onregelmatige dienst

1. Een werknemer die in opdracht van de werkgever in onregelmatige dienst werkt, heeft recht op een toelage. Hij verricht met (enige) regelmaat arbeid op andere tijden dan op maandag t/m vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur. Vanwege de regelmaat is er geen sprake van overwerk.
2. De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur, met als bovengrens het uursalaris behorende bij salarisschaal 7 trede 10:
 - a. 20% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 40% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - c. voor de uren op zaterdag:
 - 45% voor de uren tussen 00.00 uur en 08.00 uur;
 - 25% voor de uren tussen 08.00 uur en 18.00 uur;
 - 70% voor de uren tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
 - 70% voor de uren op zondag of op een van de feestdagen genoemd in artikel 56 van deze Cao.
3. De toelage in 2 a. wordt alleen toegekend als de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, dan wel is beëindigd na 20.00 uur.

Cao Reclassering 2013-2015

4. Een werknemer die er vrijwillig voor kiest om op andere tijden te werken dan op maandag t/m vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, kan geen aanspraak maken op de onregelmatigheidstoeslag. Het recht op toeslag voor het werken op onregelmatige tijden bestaat indien en voor zover de werknemer in opdracht of volgens rooster op onregelmatige tijden werkt.

Artikel 36 Beschikbaarheidsdienst

1. Beschikbaarheidsdienst houdt in dat een werknemer zich buiten normale werktijden beschikbaar houdt om bij onvoorziene omstandigheden te werken.
2. Indien en voor zover naar het oordeel van de werkgever voor de uitvoering van de taken van de organisatie meer dan incidenteel de inzet op de in artikel 52 van deze Cao genoemde dagen noodzakelijk is, wordt door hem een regeling getroffen inzake beschikbaarheid van werknemers tot dat doel op die dagen.
3. De werkgever houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke belangen en omstandigheden van de werknemers. In ieder geval wordt de werknemer zoveel mogelijk de gelegenheid geboden om religieuze diensten bij te wonen als hij daartoe vooraf een verzoek heeft ingediend.
4. Regelingen als bedoeld in het tweede lid kunnen mede betrekking hebben op andere dan de in artikel 52 genoemde dagen, voor zover daarbij beschikbaarheid van werknemers buiten de krachtens artikel 33 van deze Cao vastgestelde werktijden worden geregeld.
5. De werkgever heeft de plicht om een werknemer de eerste werkdag volgend op de beschikbaarheidsdienst verlof te verlenen, tenzij het redelijke belang van het werk en de organisatie dit niet toelaat. De lengte van dit verlof is tenminste gelijk aan de duur van de gewerkte uren van de oproep. Is de opname van het verlof vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische redenen de volgende dag niet mogelijk, dan is de werkgever verplicht de werknemer dit verlof binnen een maand na de oproep op te laten nemen.
6. In geen geval kan de werknemer door een regeling als bedoeld in lid 2 gedurende meer dan twaalf dagen per jaar op de zondagen en/of de feestdagen een beschikbaarheidsdienst worden opgedragen. Het maximum aantal dagen waarop een werknemer van 55 tot 60 jaar op de zondagen en/of de feestdagen kan worden ingezet is beperkt tot 6 dagen per jaar. Aan werknemers van 60 jaar en ouder mag geen beschikbaarheidsdienst worden opgedragen.
7. Een werknemer die een beschikbaarheidsdienst draait, heeft recht op een toelage op basis van uitvoeringsregeling C "Beschikbaarheidsdienst".

Artikel 37 Vakantieverlof

1. De aanspraak op vakantieverlof wordt uitgedrukt in hele uren (naar boven afgerond).
2. Voor een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de aanspraak op vakantieverlof 165,6 uren per kalenderjaar. Voor de parttimer wordt de aanspraak vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
3. Het vakantieverlof is deels opgebouwd uit wettelijke vakantieverlofuren en bovenwettelijke vakantieverlofuren. De wettelijke vakantieverlofuren bedraagt bij een 36 uur dienstverband 144 uren. De resterende vakantieverlofuren (21,6 uren) is bovenwettelijk. De werknemer dient 75% van zijn wettelijke vakantieverlofuren jaarlijks op te nemen.
4. De vastgestelde aanspraak op vakantieverlof wordt verminderd in de volgende gevallen:
 - a. als de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. als de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar afloopt dan wel wordt beëindigd;
 - c. als de werknemer door aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte, zwangerschap en bevalling afwezig was.
5. Als in een kalenderjaar tegelijkertijd sprake is van verschillende van de in het voorgaande lid sub a. tot en met c. genoemde omstandigheden, dan heeft evenredige vermindering voor elk van die omstandigheden plaats.
6. Als de arbeidsduur van een werknemer in de loop van een kalenderjaar wijzigt, blijft de verworven aanspraak op vakantieverlof staan. Voor het resterende deel van het jaar wordt een nieuwe berekening gemaakt, rekening houdend met de gewijzigde arbeidsduur.

Cao Reclassering 2013-2015

7. Vanaf 1 januari 2015 heeft een werknemer die zijn functie wegens ziekte niet kan uitoefenen recht op volledige opbouw van het vakantieverlof, rekening houdend met lid 2.

Artikel 38 Persoonlijk levensfase verlof

1. Het persoonlijk levensfase verlof bedraagt voor iedere werknemer met een volledig dienstverband – behalve voor de werknemer die onder de overgangsregeling valt zoals omschreven in bijlage F - 17 uur per jaar. Voor de parttimer wordt het aantal persoonlijk levensfase verlofuren vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
2. De vastgestelde aanspraak op persoonlijk levensfase verlof wordt verminderd in de volgende gevallen:
 - a. als de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. als de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar afloopt dan wel wordt beëindigd;
 - c. als de werknemer door aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte, zwangerschap en bevalling afwezig was.
3. Als in een kalenderjaar tegelijkertijd sprake is van verschillende van de in het voorgaande lid sub a. tot en met c. genoemde omstandigheden, dan heeft evenredige vermindering voor elk van die omstandigheden plaats.
4. Als de arbeidsduur van een werknemer in de loop van een kalenderjaar wijzigt, blijft de verworven aanspraak op persoonlijk levensfase verlof staan. Voor het resterende deel van het jaar wordt een nieuwe berekening gemaakt, rekening houdend met de gewijzigde arbeidsduur.
5. In overleg met de werknemer beslist de werkgever omtrent de tijdstippen van opname van het persoonlijk levensfase verlof.
6. Vanaf 1 januari 2015 heeft een werknemer die zijn functie wegens ziekte niet kan uitoefenen recht op volledige opbouw van het persoonlijk levensfase verlof, rekening houdend met lid 2.

Artikel 39 Vervaltermijn vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof

Aanspraak op het vakantieverlof en het persoonlijk levensfase verlof vervalt vijf jaar na het verstrijken van de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 40 Meenemen van aanspraak op vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof naar een volgend kalenderjaar

1. Als een werknemer zijn saldo aan vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof niet opmaakt tijdens een kalenderjaar, mag hij dit meenemen naar een volgend kalenderjaar.
2. Een werknemer mag echter in een kalenderjaar niet meer vakantie opnemen dan twee maal het aantal vakantie-uren dat hem jaarlijks toekomt.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid om, in overleg met de werkgever, in een periode van vijf jaar vakantieverlof en persoonlijk levensfase verlof te sparen ter aanwending voor een individueel doel. Het sparen van het vakantieverlof mag er niet toe leiden dat de werknemer minder dan 75% van de toegekende wettelijke basis vakantieverlofuren in een kalenderjaar heeft opgenomen.

Artikel 41 Vakantie

Een werknemer heeft, al dan niet op zijn verzoek, recht op vakantie. Tijdens deze periode wordt het salaris doorbetaald.

Artikel 42 Vaststelling van de vakantie

Een werknemer heeft recht op minimaal twee aaneengesloten weken vakantie per kalenderjaar. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 43 Intrekken van toestemming voor vakantie

1. Toestemming voor een vakantie kan door de werkgever worden ingetrokken, als het redelijke belang van het werk en/of de organisatie dit vereist.
2. Een dag waarop de werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten als gevolg van het intrekken van de toestemming, gaat niet ten koste van zijn saldo aan vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof.
3. Als de werknemer financiële schade lijdt als gevolg van de intrekking van de toestemming voor vakantie, vergoedt de werkgever deze schade.

Artikel 44 Vakantie en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Als een werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, dan zal de werkgever de ziekteperiode niet in mindering brengen van het saldo aan vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof. Voorwaarde is dat de werknemer snel melding heeft gemaakt of laten maken van zijn ziekte, en de ziekte tot tevredenheid van de werkgever is aangetoond.
2. Als een arbeidsongeschikte werknemer met toestemming van de werkgever op vakantie gaat, dient de werknemer zijn vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase op te nemen over zijn volledige arbeidsduur.

Artikel 45 Doorbetaling van emolumenten tijdens vakantie

Aan een werknemer worden tijdens zijn vakantie aan zijn functie verbonden en in de arbeidsovereenkomst vastgelegde emolumenten doorbetaald.

Artikel 46 Koop of verkoop van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof

Voor de koop of verkoop van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof gelden de bepalingen van uitvoeringsregeling K "Keuzemodel arbeidsvoorwaarden".

Artikel 47 Levensloop en levensloopbijdrage

1. De overheid heeft de wettelijke levensloopregeling per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een wettelijke overgangsbepaling die loopt tot 1 januari 2022. Het bepaalde in uitvoeringsregeling L "Levensloopregeling" is uitsluitend van toepassing op werknemers werkzaam bij Stichting Reclassering Nederland die nog gebruik maken van de levensloopregeling en op wie de wettelijke overgangsregeling levensloop van toepassing is. Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering stelt de bij haar in dienst zijnde werknemers in staat deel te nemen aan de levensloopregeling van de Stichting Leger des Heils.
2. Een werknemer die deelneemt aan een levensloopregeling zoals bedoeld in lid 1 ontvangt daarvoor een bijdrage van de werkgever ter hoogte van 0,9% van zijn maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag. De bijdrage wordt maandelijks door de werkgever gestort op de levenslooprekening van de werknemer.
3. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling ontvangt een bruto toelage ter grootte van 0,9% van zijn maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag. De toelage wordt maandelijks met het salaris uitgekeerd.
4. De werknemer betaalt tijdens het levensloopverlof de verschuldigde werkgevers- als de werknemerspensioenpremie.

Artikel 48 Verlof terminaal zieke naaste

1. Een werknemer heeft recht op doorbetaald verlof gedurende maximaal zes maanden voor de verzorging van een terminaal zieke naaste (echtgenoot/echtgenote, levenspartner, ouders of kinderen). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Er is een redelijk vermoeden, eventueel op verzoek van de werkgever ondersteund door middel van een verklaring van een arts, dat de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt, waarbij er sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer.
 - b. Als er sprake is van een resterend vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof uit voorgaande jaren wordt eerst dat verlof opgemaakt ten behoeve van de

Cao Reclassering 2013-2015

- verzorging van de terminaal zieke naaste. Het vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof uit het lopende jaar wordt hiervoor niet gebruikt.
- c. De omvang van het verlof moet ten minste de helft van de normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemer bedragen en ten minste één maand duren.
2. De werknemer dient het verzoek tot doorbetaald verlof vooraf schriftelijk bij de werkgever in onder opgave van:
 - a. de naam van de terminaal zieke naaste;
 - b. voor zover de zieke naaste niet inwonend is, een motivering waarom er naar het oordeel van de werknemer sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer;
 - c. de omvang van het gewenste verlof (volledig of deeltijdverlof);
 - d. de gewenste duur van de verlofperiode.
 3. De werkgever is verplicht in te stemmen met een ingediend verzoek tot doorbetaald verlof, tenzij:
 - a. het verzoek niet voldoet aan de voorwaarden als gesteld in lid 1 sub c.;
 - b. de werkgever van oordeel is dat niet of onvoldoende is aangetoond dat:
 - i. de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt (lid 1 sub a. van dit artikel);
 - ii. verzorging door de werknemer noodzakelijk is (lid 2 sub b. van dit artikel).

Artikel 49 Wettelijke verlofsoorten

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof;
- calamiteiten – en ander kortdurend verlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurend zorgverlof.

Deze verlofvormen dienen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd. Meer informatie over deze verlofsoorten is te vinden op het intranet van de werkgever. Bij het opnemen van deze verlofsoorten volgt de werkgever de wettelijke regelgeving.

Artikel 50 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met betrekking tot het Zwangerschaps- en bevallingsverlof:

1. Een zwangere werkneemster heeft recht op doorbetaald verlof vanaf de dag waarop de bevalling binnen zes weken te verwachten is. Uitgangspunt vormt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waarin de datum vermeld staat waarop de werkneemster is uitgerekend. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum in.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de werkneemster recht op salaris overeenkomstig artikel 64 van deze Cao.
3. De werkgever is bevoegd de doorbetaling van salaris gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof te verrekenen met de aanspraak die de werkneemster kan maken op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 51 Ouderschapsverlof

Met betrekking tot het Ouderschapsverlof:

1. Het aantal ouderschapsverlofuren waarop een werknemer recht heeft, bedraagt maximaal 26 maal zijn wekelijkse arbeidsduur.
2. Voor zover het ouderschapsverlof niet meer bedraagt dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week heeft de werknemer recht op doorbetaling van de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren. Wanneer de werknemer meer ouderschapsverlof opneemt dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week, dan wordt de doorbetaling van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren naar evenredigheid verminderd.
3. De fiscale ouderschapsverlofkorting wordt in mindering gebracht op de doorbetaling als bedoeld in lid 4. De doorbetaling blijft achterwege indien het bedrag van de fiscale

Cao Reclassering 2013-2015

ouderschapsverlofkorting hoger is dan het bedrag dat overeenkomt met de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren.

4. Bij de doorbetaling als bedoeld in lid 4, wordt uitgegaan van het salaris per uur van de werknemer, met dien verstande dat minimaal 100% van het wettelijk minimumloon per uur, berekend over alle verlofuren, aan de werknemer wordt uitbetaald.
 - a. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats. In afwijking daarvan geldt dat een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van meer dan twee weken volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, eenmalig recht heeft het ouderschapsverlof op te schorten voor de duur van de ziekteperiode.
 - b. Voor de toepassing van artikelen 64 tot en met 66 van deze Cao wordt het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte voor de werknemer berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
 - c. Tijdens het ouderschapsverlof komt het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP over de verlofuren voor rekening van de werkgever. Wanneer de werknemer meer dan 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week opneemt wordt het werkgeversgedeelte in de pensioenpremie naar evenredigheid aangepast.
5. De werkgever draagt zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.

Artikel 52 Zon-, feest- en gedenkdagen

Een werknemer wordt niet verplicht om te werken op zondag, op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en op 5 mei. Een uitzondering op dit artikel vormt overwerk (artikel 34) en beschikbaarheidsdienst (artikel 36, lid 2).

Artikel 53 Kiesrecht en voldoen aan een wettelijke verplichting

Een werknemer heeft recht op doorbetaald verlof voor het uitoefenen van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, als dit niet in vrije tijd kan gebeuren. Tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich tegen het verlenen van verlof, naar het oordeel van de werkgever, verzet.

Artikel 54 Vergaderingen publiekrechtelijke colleges

1. Een werknemer heeft recht op doorbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin hij is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden. Tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich tegen het verlenen van verlof, naar het oordeel van de werkgever, verzet.
2. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd gedurende welke hij het verlof geniet.
3. De in het voorgaande lid bedoelde inhouding gaat hetgeen de werknemer geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

Artikel 55 Vakbondsleden

Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof in de hierna te noemen gevallen, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet:

- a. Voor het als bestuurslid of kaderlid bijwonen van vergaderingen van verenigingen en andere lichamen die zich de behartiging van de belangen van de werknemers, hun arbeid of verwante arbeid ten doel stellen of mede ten doel stellen. Jaarlijks maximaal vijftien dagen.
- b. Voor het ontplooiën van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten ten behoeve van de onder a. genoemde verenigingen en lichamen, mits daartoe door deze verenigingen en lichamen aangewezen. Jaarlijks maximaal 26 dagen.
- c. Voor het - op uitnodiging van een vereniging of lichaam als bedoeld onder a. - als cursist deelnemen aan een cursus. Maximaal zes dagen per twee jaar.

Cao Reclassering 2013-2015

- d. Het aantal dagen dat op grond van sub a., b. en c. van dit artikel aan een werknemer wordt toegekend, bedraagt tezamen maximaal dertig dagen per jaar.
- e. Werknemers die lid zijn van een vakbond die partij bij deze Cao is, hebben recht op betaald verlof voor het bijwonen van door de vakbond georganiseerde bijeenkomsten waarvoor zij uitgenodigd zijn, tot een maximum van vier dagdelen per kalenderjaar.

Artikel 56 Verhuizing

Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof in de volgende gevallen, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet:

- a. Voor het zoeken van een woning in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht. Maximaal twee dagen.
- b. Bij verhuizing in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht. Maximaal twee dagen. Als een werknemer een eigen huishouding voert, zo nodig te verlengen tot drie dagen en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen.

Artikel 57 Overlijden van verwanten

1. Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof bij het overlijden van verwanten, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet.
2. Het verlof bij het overlijden van verwanten bedraagt:
 - a. bij verwanten in de eerste graad vier dagen,
 - b. bij verwanten in de tweede graad twee dagen en
 - c. bij verwanten in de derde of vierde graad maximaal één dag.
- d. Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis, de crematie en/of de nalatenschap, dan wordt hem bij overlijden van een verwant in de tweede, de derde of de vierde graad maximaal vier dagen verlof verleend.

Artikel 58 Ander buitengewoon verlof van korte duur

De werkgever kan ook in andere gevallen buitengewoon verlof van korte duur verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

Artikel 59 Aanvragen van buitengewoon verlof van korte duur

1. Buitengewoon verlof van korte duur moet een werknemer minstens 24 uur van tevoren bij de werkgever aanvragen, tenzij de omstandigheden dat verhinderen.
2. Indien de werknemer niet vooraf een aanvraag voor buitengewoon verlof van korte duur bij de werkgever heeft ingediend, maar ten genoegen van de werkgever aantoonbaar dat hij daartoe geen gelegenheid had, terwijl er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt die afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof met behoud van salaris.
3. Een gegronde reden als bedoeld in het voorgaande lid is slechts aanwezig, indien zich één van de in de artikelen 53, 54, 55, 56, 57 en 63 genoemde omstandigheden voordoet op grond waarvan aan de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof zou zijn verleend, met inachtneming van de daarbij vermelde voorwaarden en termijnen, dan wel indien de werknemer, alle omstandigheden in aanmerking genomen, naar het oordeel van de werkgever niet onrechtmatig afwezig was.

Artikel 60 Buitengewoon verlof voor lange duur

1. De werkgever kan een werknemer op verzoek buitengewoon verlof voor lange duur verlenen, al dan niet met behoud van salaris en/of onder bepaalde voorwaarden.
2. Als het doel is de werknemer in de gelegenheid te stellen om tijdelijk een andere functie te vervullen, kan het verlof slechts worden verleend zonder behoud van salaris en in beginsel voor maximaal één jaar.
3. Als het doel uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer, is, kan hem het verlof slechts worden verleend zonder behoud van salaris en voor maximaal zes maanden.
4. Het buitengewoon verlof voor lange duur gaat pas in nadat de werknemer schriftelijk akkoord is gegaan met het verlof en eventueel daaraan verbonden voorwaarden.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 61 Verlof vakbondsbestuurders

Een werknemer die is benoemd tot bezoldigd bestuurder van een vereniging of ander lichaam als bedoeld in artikel 55 van deze Cao, komt in aanmerking voor maximaal één jaar buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.

Hoofdstuk VIII AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE

Artikel 62 Algemeen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. WAO: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- b. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- c. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- d. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
- e. ZW: Ziektewet;
- f. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de ZW;
- g. pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- h. invaliditeitspensioen: invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
- i. herplaatsingstoelage: herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
- j. passende arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek;
- k. Arbodienst: Arbodienst als bedoeld in artikel 22 van deze Cao;
- l. bedongen arbeid: arbeid als bedoeld in de artikelen 7:610 en 7:629 van het Burgerlijk Wetboek;
- m. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- n. bovenwettelijke WW-uitkering: uitkering als bedoeld in artikel 88 van deze Cao;
- o. second opinion: aanvullend geneeskundig onderzoek als bedoeld in artikel 38, eerste lid onder g. van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997.
- p. IVA: Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten. Bedoeld voor mensen die niet meer kunnen werken en weinig kans hebben op herstel.

Artikel 63 Medisch bezoek

1. Een werknemer plant medisch en/of paramedisch bezoek zo veel mogelijk in zijn vrije tijd, of neemt hiervoor vakantieverlof en/of Persoonlijk levensfase verlof op of gaat de verloren werktijd diezelfde dag of op een later tijdstip inhalen.
2. Bezoek aan het bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsarts vormt een uitzondering: dit mag in werktijd en op kosten van de werkgever plaatsvinden.
3. Wanneer de duur van het medisch en/of paramedisch bezoek tijdens werktijd in een kalenderjaar boven de 15 uur komt, dan hoeven de uren boven de 15 uur door de werknemer niet gecompenseerd dan wel ingehaald te worden.

Artikel 64 Aanspraken tijdens ziekte

1. Onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, heeft een werknemer die zijn functie wegens ziekte, zwangerschap of bevalling zolang niet kan uitoefenen, recht op doorbetaling (een deel) van zijn salaris, vanaf de eerste ziektedag gedurende een tijdvak van 104 weken, overeenkomstig de navolgende percentages van zijn laatstverdiende salaris:

Periode	% van salaris
1 ^e ziekte dag t/m 26 ^e week	100%
27 ^e t/m 52 ^e week	90%
53 ^e t/m 78 ^e week	80%
79 ^e t/m 104 ^e week	70%

2. Een werknemer ontvangt ten minste het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
3. In drie gevallen ontvangt een werknemer een bonus van 5% vanaf de 27^e week tot en met de 104e week van ziekte:
 - a. Als hij werkzaamheden verricht op arbeidstherapeutische basis
 - b. Als hij passende werkzaamheden verricht in de zin van artikel 70 sub j in een lager gesalarieerde functie.

Cao Reclassering 2013-2015

- c. Als hij een opleiding/scholing volgt gericht op werkhervatting.
4. De doorbetaling van de bonus van 5% over de arbeidsongeschikte uren (vanaf de 27e week tot en met de 104e week) ziet er als volgt uit:

Periode	% van salaris
1 ^e ziekte dag t/m 26 ^e week	100%
27 ^e t/m 52 ^e week	95%
53 ^e t/m 78 ^e week	85%
79 ^e t/m 104 ^e week	75%

5. De werknemer maakt aanspraak op de in lid 3 genoemde bonus van 5% indien de werknemer de genoemde reïntegratieactiviteiten, zoals vermeld in lid 3 sub a. b en c, verricht voor meer dan 25% van zijn arbeidsduur, met een minimum van een dagdeel en conform het plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 7: 658a Burgerlijk Wetboek. Indien de werknemer passende werkzaamheden verricht en het bij deze werkzaamheden behorende loon hoger is dan de hiervoor bedoelde loonaanspraak, heeft hij in plaats daarvan recht op doorbetaling van het bij die werkzaamheden behorende salaris op basis van de aanloopschaal.
6. De loonaanspraak krachtens dit artikel wordt verminderd met inkomsten die een werknemer – al dan niet met toestemming van de werkgever – in of buiten dienstbetrekking heeft genoten voor door hem verrichte werkzaamheden gedurende de periode waarin hij zijn functie wegens ziekte niet kon uitoefenen.
7. Als een werknemer door een bedrijfsongeval buiten zijn schuld arbeidsongeschikt is geraakt, heeft hij recht op doorbetaling van 100% van zijn salaris gedurende een periode van 104 weken.
8. Bij de toepassing van de leden 1 en 12 worden periodes waarin de werknemer zijn functie wegens ziekte niet kan vervullen, bij elkaar opgeteld als die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
9. De periode waarin de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet, telt niet mee voor de vaststelling van de in lid 7 bedoelde periode van vier weken en telt niet mee voor de bepaling van de in lid 1 genoemde tijdvakken.
10. Een werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling/aanvullende uitkering:
- als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een voor de functie relevante medische beperking die de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - als de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
 - voor de extra tijd die het herstel kost doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - voor de periode waarin hij door de werkgever verlangde passende arbeid zonder deugdelijke reden weigert te verrichten (passende arbeid als bedoeld in artikel 70 sub j voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde in de zin van artikel 7: 629 lid 3 sub c Burgerlijk Wetboek);
 - voor de periode waarin een werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan door de werkgever of Arbodienst gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - voor de periode waarin een werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7: 658a BW;
 - als een werknemer tijdens zijn afwezigheid door ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de werkgever of de Arbodienst uitdrukkelijk in het belang van zijn genezing wenselijk is geacht;

Cao Reclassering 2013-2015

- i. als een werknemer de bedongen arbeid verzuimt te hervatten op het door de werkgever of de Arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, tenzij de Arbodienst de opgegeven reden heeft aanvaard.
11. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvullende uitkering opschorten als de werknemer zich niet houdt aan andere door de werkgever of Arbodienst schriftelijk gegeven redelijke voorschriften. Het gaat hier ook om het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
12. De werkgever kan zich slechts beroepen op enige reden om het loon geheel of gedeeltelijk in te houden of de betaling op te schorten, als hij een werknemer daarvan tijdig in kennis stelt. Met 'tijdig' wordt bedoeld: onmiddellijk nadat bij de werkgever het vermoeden van het bestaan van de reden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
13. De werkgever zal het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP doorbetalen op basis van de volledige arbeidsduur van een werknemer gedurende de periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een maximum van 2 jaar na de eerste ziektedag.
14. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wegens ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en binnen een periode van twee jaar na de eerste ziektedag aanspraak maakt op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, en binnen die periode van twee jaar wegens zijn ziekte uit dienst treedt, behoudt recht op de aanvulling tot de in lid 1 of lid 6 genoemde percentages van zijn salaris tot het moment van verstrijken van een periode van twee jaar na zijn eerste ziektedag.
15. Een werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte is ontslagen, heeft indien hij na zijn herstel op een vacature van zijn voormalige werkgever solliciteert, een voorrangspositie ten opzichte van de externe kandidaten die zich voor die vacature hebben gemeld.

Artikel 65 Inspanningsverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever spant zich in om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer voor minstens 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.
2. Om samen met de arbeidsongeschikte werknemer inkomensterugval zoveel mogelijk te voorkomen is de werkgever gehouden zich zoveel mogelijk in te spannen om werk te vinden voor werknemers bij wie het niet is gelukt om meer dan 50% van de restverdiencapaciteit te benutten. Deze inspanningsverplichting is gericht op de organisatie van de werkgever maar ook extern gericht.
3. De werkgever biedt arbeid aan wanneer een werknemer voor een kleiner percentage arbeidsongeschikt is geworden dan waarvoor hij oorspronkelijk arbeidsongeschikt werd bevonden en hij voor dat gedeelte niet in dienst was bij werkgever. Voorwaarde is dat de werknemer bij werkgever arbeidsongeschikt moet zijn geworden. In deze situatie geldt dat de werkgever geen werk hoeft aan te bieden als een gewichtige reden dan wel een gewichtige reden van bedrijfseconomische aard zich daartegen verzet.
4. De werkgever zal jaarlijks aan de ondernemingsraad verantwoording afleggen over de in dit artikel omschreven reïntegratieverplichtingen.

Artikel 66 Herplaatsing bij ziekte

1. De werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte kan een andere functie worden opgedragen.
2. Gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte, is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid als bedoeld in artikel 62 sub j.
3. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien aan de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel 67 Geneeskundig onderzoek

1. Een werknemer kan aan een onderzoek door de Arbodienst worden onderworpen ter beoordeling van de volgende vragen:
 - a. of er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet, als bedoeld in artikel 64 leden 10 en 11;

Cao Reclassering 2013-2015

- c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn.
2. De Arbodienst deelt zijn oordeel onmiddellijk mee aan de werknemer en stelt de werkgever zo snel mogelijk van zijn oordeel in kennis.

Artikel 68 Algemeen Geneeskundig onderzoek

1. Aan een onderzoek door de Arbodienst kan eveneens worden onderworpen de werknemer die niet wegens ziekte ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de Arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. Een werknemer die vanwege zijn functie aan bijzondere gezondheidsrisico's blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, kan worden onderworpen aan een periodiek onderzoek door de Arbodienst.

Artikel 69 Kosten van algemeen geneeskundige onderzoek

1. De kosten van een geneeskundig onderzoek door de Arbodienst komen voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met het onderzoek op basis van uitvoeringsregeling E "Reis- en Verblijfkostenvergoeding".
2. Een 'second opinion' bedoeld in artikel 38, eerste lid onder g. van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997 komt eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 70 Reïntegratiebonus

Als een werknemer na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt te zijn, en niet op een passende functie binnen de eigen organisatie kan worden herplaatst, ontvangt hij bij ontslag een reïntegratiebonus van € 3.000 bruto. Deze bonus vervalt als de werknemer aanspraak kan maken op een ontslagvergoeding.

Artikel 71 Aanvullende uitkering bij bedrijfsongeval

1. Een voormalige werknemer die een WIA-uitkering ontvangt als gevolg van een bedrijfsongeval, ontvangt een aanvullende uitkering bovenop het arbeidsongeschiktheidspensioen dat hem vanwege het bedrijfsongeval is toegekend. Voorwaarde is dat de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van eigen schuld of nalatigheid. De uitkering geschiedt op basis van het pensioenreglement (ABP) of een naar aard en strekking met deze uitkering overeenkomende uitkering.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt berekend conform de systematiek van de WIA en vult de WIA- en ABP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering ontstaat die:
 - a. tijdens de IVA-uitkering en loongerelateerde fase 90% van het verschil tussen het oude salaris en nieuwe inkomen bedraagt.
 - b. tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 90% van het verschil tussen het oude salaris en de resterende verdien capaciteit bedraagt.
3. De aanvullende uitkering eindigt op het moment dat de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Indien ingevolge het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde ABP-uitkering wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien in gelijke mate doorgevoerd ten aanzien van de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid.
5. Bij de vaststelling van de aanvullende uitkering wordt ervan uitgegaan dat een werknemer alle reguliere uitkeringen ontvangt. Ook als de arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, werkloosheidsuitkering of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, vanwege andere inkomsten, of door toedoen of nalaten van de voormalige werknemer geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd.

Artikel 72 Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak krachtens dit hoofdstuk of krachtens artikel 50 lid 2 van deze Cao met een ZW-uitkering, een WW-uitkering of een bovenwettelijke WW-uitkering, of een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg of andere geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven

Cao Reclassering 2013-2015

- verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer een in lid 1 bedoelde uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt een in lid 1 bedoelde uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
 3. Indien ten aanzien van de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, die de werknemer geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd, dan wel een overeenkomende sanctie toegepast op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk en artikel 50 lid 3 van deze Cao, waarop de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in mindering is gebracht.

Hoofdstuk IX VERGOEDINGEN

Artikel 73 Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten voor woon- werkverkeer op basis van uitvoeringsregeling D "Tegemoetkoming Woon-/Werkverkeer".

Artikel 74 Reis- en verblijfkosten

Een werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken, heeft recht op een vergoeding op basis van uitvoeringsregeling E "Vergoeding reis- en verblijfkosten".

Artikel 75 Studiefaciliteiten

Een werknemer die een studie volgt, kan in aanmerking komen voor studiefaciliteiten zoals omschreven in uitvoeringsregeling F "Studiefaciliteiten".

Artikel 76 Functieverplaatsing

De werknemer wiens functie uit overwegingen van efficiëntie, (re)organisatie of centralisatie over een aanzienlijke afstand wordt verplaatst en die daardoor genoodzaakt is te verhuizen, heeft naast de tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van uitvoeringsregeling G "Verhuiskostenvergoeding" recht op een functieverplaatsingstoelage zoals geregeld in uitvoeringsregeling H "Functieverplaatsingstoelage".

Artikel 77 Waarneming hoger ingeschaalde functie

1. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij, anders dan wegens vakantieverlof, tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, wordt op het tijdstip dat de waarneming 30 kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage toegekend. De toelage bedraagt het verschil tussen het reguliere salaris en het salaris dat de werknemer zou ontvangen wanneer hij in de waargenomen functie zou zijn ingeschaald. De toelage omvat ten minste het bedrag van één periodieke verhoging. Bij een gedeeltelijke waarneming wordt de vergoeding naar rato betaald.
2. De werkgever kan maximaal twee werknemers belasten met de waarneming van een functie.
3. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger gesalarieerde functie is opgedragen aan twee werknemers, wordt aan deze werknemers een toelage, als bedoeld in lid 1, toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

Artikel 78 Ziektekosten

Een werknemer heeft recht op vergoeding van ziektekosten als er sprake is van een bedrijfsongeval dat niet het gevolg is van eigen schuld of nalatigheid. Onder 'ziektekosten' wordt verstaan: naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige behandeling en/of verzorging.

Artikel 79 Verhuiskosten

Een werknemer die op grond van artikel 8 van deze Cao of vanwege medische noodzaak verhuist, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op basis van uitvoeringsregeling F "Verhuiskostenvergoeding". De noodzaak voor de verhuizing moet vooraf worden aangetoond met een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 80 Jubileum

1. Een werknemer ontvangt vijf jaar na de datum van indiensttreding bij de werkgever, en bij veelvoud van vijf jaar (10, 15, 20 enz.), een nominale jubileum uitkering van € 500,- bruto.
2. Lid 2 is aangepast conform Cao-akkoord 2013-2014 en geldt vanaf 1 januari 2014:
De in lid 1 genoemde uitkering bedraagt bij:
 - a. 25 dienstjaren: maximaal een half maandsalaris;
 - b. 40 dienstjaren: maximaal een heel maandsalaris;
 - c. 50 dienstjaren: maximaal een heel maandsalaris;De in dit lid genoemde uitkering bedraagt minimaal € 500,-. Wanneer een werknemer aanspraak maakt op een uitkering op basis van dit lid, dan bestaat er geen aanspraak op de uitkering genoemd in het eerste lid van dit artikel.
3. Voor de berekening van de dienstjaren als bedoeld in lid 2 wordt de ononderbroken diensttijd bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers in de zin van artikel 7:663 van het Burgerlijk Wetboek in aanmerking genomen. Voor een werknemer die voor 1 januari 2008 in dienst is getreden, telt de diensttijd, zoals vermeld in lid 5 van dit artikel, mee.
4. Onder maandsalaris wordt de optelling verstaan van:
 - a. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub d. van deze Cao;
 - b. de vakantietoelage en het bedrag van de eindejaarsuitkering over die maand;
 - c. het bedrag dat in drie maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoelage en/of beschikbaarheidsdiensttoelage is genoten.
 - d. Het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van tien euro.
5. Voor een werknemer die voor 1 januari 2008 in dienst is getreden, telt als diensttijd de tijd die is doorgebracht:
 - a. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, inclusief het voormalige staatsbedrijf Artillerie-Inrichtingen;
 - b. in een betrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922 (vóór 1 januari 1966), een betrekking als bedoeld in artikel B2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet of een betrekking als bedoeld in artikel B3 van genoemde wet, alsmede in een betrekking als bedoeld in artikel U2 van die wet;
 - c. in burgerlijke dienst bij de overheid in de landen Suriname (tot 25 november 1975), op Aruba en op de Nederlandse Antillen, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curacao en Nieuw-Guinea;
 - d. in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder c. genoemde landen en voormalige overzeese rijkdelen, voor zover hij aanspraak kan maken op een overheidspensioen (of voor zover hij aanspraak kan maken op een overheidspensioen), indien hij in vaste dienst was geweest;
 - e. in Nederlandse militaire of daarmee voor de toepassing van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, inclusief de troepen in Suriname (tot 25 november 1975), op Aruba en in de Nederlandse Antillen;
 - f. als volontair met een volledige dagtaak;
 - g. in dienst van de Staatsmijnen voor zover de aldaar doorgebrachte tijd vóór 1 januari 1967 ligt;
 - h. in dienst van de N.V. Nederlandse Spoorwegen voor zover de aldaar doorgebrachte tijd vóór 1 januari 1993 ligt.
6. Een werknemer aan wie ontslag is verleend krachtens artikel 86 lid 1 sub a. of b. van de Cao, heeft recht op een uitkering ter grootte van een in verhouding tot zijn diensttijd evenredig gedeelte van de jubileumuitkering als bedoeld in lid 2 als hij binnen een termijn van vijf jaar na het ontslag in aanmerking zou komen voor deze uitkering. De uitbetaling van deze uitkering vindt plaats conform de geldende (fiscale) wet- en regelgeving.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 81 Extra beloningen

1. Een werknemer kan wegens buitengewone toewijding of bijzondere prestaties worden beloond. De vormen van beloning zijn:
 - a. extra verlof;
 - b. gratificatie.
2. De werkgever stelt voor de toekenning van extra beloning in overleg met de Ondernemingsraad een procedureregeling op.

Hoofdstuk X SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING

Artikel 82 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor maximaal vier weken schorsen als het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7: 677 en 7: 678 Burgerlijk Wetboek aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gewenst is. Deze termijn kan ten hoogste één maal met vier weken worden verlengd, behalve in het geval dat tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld. In dat geval kan de werkgever de schorsing telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, uiterlijk tot het tijdstip van de rechterlijke uitspraak in laatste instantie.
2. Een werknemer heeft het recht om na het verstrijken van de onder 1 genoemde termijn zijn werk te hervatten, tenzij een ontslagvergunning is aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter is ingediend. In dat geval duurt de schorsing tot het einde van het dienstverband.
3. De werkgever deelt een besluit tot schorsing en een besluit tot verlenging van een schorsing terstond mee aan een werknemer. Hierbij vermeldt hij de reden en de duur van de schorsing of verlenging van de schorsing. De werkgever stuurt zo snel mogelijk daarna een schriftelijke gemotiveerde bevestiging van het besluit aan de werknemer.
4. Voordat de werkgever het besluit neemt om een werknemer te schorsen, zal hij hem eerst horen, laten horen of in elk geval met dat doel oproepen. De werknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door een raadsman.
5. Een werknemer behoudt tijdens zijn schorsing het recht op salaris.
6. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan rehabiliteert de werkgever de werknemer en geeft hem daarvan schriftelijk bewijs. De werkgever vergoedt volledig alle aantoonbare kosten die betrekking hebben op het geschil.
7. Een werknemer kan de werkgever verplichten om derden die over de schorsing geïnformeerd zijn, op de hoogte te stellen van de rehabilitatie.
8. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsrelatie, als bedoeld in artikel 7: 679 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 83 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan een werknemer voor een periode van ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste één maal met dezelfde periode worden verlengd.
2. De werkgever informeert een werknemer zo snel mogelijk over een besluit tot op non-actiefstelling en een besluit tot verlenging van een non-actiefstelling. Hij geeft hierbij ook de reden(en) aan waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Een werknemer behoudt tijdens zijn op non-actiefstelling het recht op salaris.
4. De werkgever moet tijdens de (verlengde) periode van op non-actiefstelling minimaal één keer overleg voeren met de werknemer om na te gaan of de werkzaamheden op een verantwoorde wijze kunnen worden hervat.
5. Een werknemer heeft het recht om na het verstrijken van vier respectievelijk acht weken zijn werk te hervatten, tenzij een ontslagvergunning is aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter is ingediend. In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
6. De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

Hoofdstuk XI EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 84 Wijzen van beëindiging

Het dienstverband eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden, op een tijdstip dat werkgever en werknemer overeenkomen en schriftelijk vastleggen;
- b. doordat de termijn verstrijkt waarvoor het dienstverband is aangegaan (zie artikel 10);
- c. door schriftelijke beëindiging van de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 85;
- d. door schriftelijke beëindiging van de werkgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 86;
- e. door eenzijdige schriftelijke beëindiging door werkgever of werknemer tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7: 678 of 7: 679 BW;
- g. op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan wel op het tijdstip waarop gebruik wordt gemaakt van het recht op vervroegde uittreding ingevolge de Regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), bedoeld in artikel 1.5. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- h. door overlijden van de werknemer;
- i. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

Artikel 85 Beëindiging door een werknemer

1. Een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen, moet een opzegtermijn in acht nemen:
 - a. één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - b. twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
3. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Artikel 86 Beëindiging door de werkgever

1. Een werknemer kan worden ontslagen:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van een reorganisatie van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, dan wel als gevolg van een vermindering of beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie of dat onderdeel. Omvat het ontslag meer dan 1% van het aantal werknemers (met een minimum van twee) dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de organisatie of het onderdeel werkzaam is, dan volgt de reorganisatie een vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekend gemaakt plan;
 - c. wegens verplaatsing van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, als van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij meeverhuist;
 - d. Als een beoordeling uitwijst dat hij in ernstige mate, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de bekwaamheid of geschiktheid mist om zijn functie uit te oefenen;
 - e. op een andere grond dan hierboven onder a. tot en met d genoemd, die naar het oordeel van de werkgever een ontslag van de werknemer rechtvaardigt.
2. Ontslag op de in het vorige lid onder a. tot en met c. genoemde gronden kan slechts plaatsvinden nadat zorgvuldig onderzoek heeft uitgewezen dat het niet mogelijk is om de werknemer te herplaatsen in een passende andere werkomgeving.
3. Als er sprake is van ontslag van meer dan één werknemer vanwege boventalligheid, dan is de werkgever verplicht de partijen als bedoeld in artikel 3 onder lid 2 en lid 3 van deze Cao inzage te geven in de ontslagvolgorde. Wanneer deze partijen van mening zijn dat de ontslagvolgorde niet conform de geldende wet- en regelgeving is, dan treden alle partijen met elkaar in overleg om de juiste ontslagvolgorde te bepalen.
4. In de gevallen bedoeld in lid 1 bedraagt de opzegtermijn:

Cao Reclassering 2013-2015

- a. bij een dienstverband korter dan 10 jaar: 2 maanden
 - b. bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar: 3 maanden
 - c. bij een dienstverband van 15 jaar of meer: 4 maanden
- De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
5. Voor de werkgever blijft de opzegtermijn van kracht voor de werknemers die, in dienst zijnde op 31 december 1998, op die datum 45 jaar of ouder waren en voor wie op dat tijdstip bij opzegging door de werkgever op grond van de oude regelgeving een langere opzegtermijn gold dan volgens bovenstaande termijnen.

Artikel 87 Overige gronden voor ontslag

1. De werkgever kan een werknemer ontslaan wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, als:
 - a. de ongeschiktheid wegens ziekte twee jaar heeft geduurd;
 - b. en herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na onder a. genoemde termijn van twee jaar is te verwachten;
 - c. en het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de werknemer andere passende arbeid (in de zin van artikel 62 sub j) aan te bieden, dan wel de werknemer geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. Voor het bepalen van het in het eerste lid onder a. bedoelde tijdvak van twee jaar, worden tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte opgeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onder a. en b., vraagt de werkgever het oordeel van een door het UWV aangewezen arts.
4. De arts, bedoeld in lid 3, betreft bij zijn beoordeling de Arbodienst en, indien een werknemer dit wenst, een door hem aangewezen arts.
5. De werkgever informeert een werknemer schriftelijk dat de procedure, bedoeld in het derde lid, wordt ingesteld. Daarbij wijst de werkgever de werknemer op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
6. Het informeren, bedoeld in lid 5, gebeurt niet eerder dan nadat de werknemer gedurende een onafgebroken periode van 18 maanden ongeschikt is geweest tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Daarbij geldt het bepaalde in lid 2.
7. De arts, bedoeld in lid 3, stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op. Hij stuurt dit rapport naar de werkgever en in afschrift aan de werknemer.
8. Als herplaatsing als bedoeld in lid 1 sub c. plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de werknemer in dienst was genomen, zal de arbeidsovereenkomst aangepast worden aan het aantal uren dat de werknemer wel kan werken.

Artikel 88 Uitkering na ontslag

1. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ontslagen is krachtens artikel 86 lid 1 sub a. tot en met d. of artikel 87 van deze Cao en wiens ontslag naar het oordeel van de werkgever niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering conform de bepalingen van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (19 juni 1996).
2. Een werknemer aan wie door de kantonrechter een vergoeding ex artikel 7:685 lid 8 van het Burgerlijk Wetboek is toegewezen, kan geen aanspraak op de bovenwettelijke uitkering uit lid 1 maken.
3. Een werknemer bij wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden als bedoeld in artikel 84 onder a. is geëindigd, kan geen aanspraak op de bovenwettelijke uitkering uit lid 1 maken.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 89 Uitkering na overlijden

1. Komt een werknemer te overlijden dan is de werkgever salaris verschuldigd tot en met de dag van overlijden.
2. Met inachtneming van het bepaalde in het zesde lid keert de werkgever zo spoedig mogelijk na het overlijden een bedrag uit gelijk aan de salariëring over een tijdvak van drie maanden. Deze overlijdensuitkering gaat naar de weduwe of weduwnaar, van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of naar de levenspartner.
3. Bij de toepassing van lid 2 wordt onder salariëring verstaan:
 - a. het salaris (zie artikel 1 sub d.) dat de werknemer in de maand voorafgaande aan het overlijden genoot, vermenigvuldigd met drie;
 - b. de vakantietoeslag en het bedrag van de eindejaarsuitkering over deze drie maanden;
 - c. het bedrag dat de overleden werknemer in de drie maanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan onregelmatigheidstoelage en/of beschikbaarheidsdiensttoelage heeft genoten.
 - d. Het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van tien euro.
4. Als er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 2, wordt de uitkering toegekend aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk. Ontbreken zodanige kinderen, dan wordt de uitkering toegekend aan de ouders, meerderjarige kinderen, broers of zussen; voorwaarde is dat de overledene met zijn salaris, voortvloeiend uit het dienstverband, voor meer dan de helft voorzag in hun inkomen.
5. Ontbreken in lid 4 omschreven personen, dan kan de werkgever de uitkering geheel of gedeeltelijk bestemmen voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de begrafenis/crematie, als de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
6. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verminderd met:
 - a. reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde salariëring over een na zijn overlijden gelegen tijdvak; en/of
 - b. een uitkering overeenkomstig artikel 53 van de WAO en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

Artikel 90 Uitkering overlijden ten gevolge van bedrijfsongeval

1. Komt een werknemer te overlijden als gevolg van een bedrijfsongeval, dan heeft degene die in verband met het overlijden een nabestaandenpensioen geniet, op basis van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, recht op een aanvullende uitkering ten bedrage van 18% van dit pensioen. Voorwaarde is dat de werknemer geen schuld heeft aan het bedrijfsongeval.
2. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt dan wel, als de weduwe of weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.
3. Nabestaanden van een werknemer die een WIA-uitkering ontving op grond van artikel 70 lid 1, hebben recht op een aanvullende uitkering zoals omschreven in het eerste lid van dit artikel, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 70 lid 1.

Hoofdstuk XII GESCHILLENREGELING

Artikel 91 Commissie van Geschillen

1. Als de werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet, verband houdend met de arbeidsovereenkomst, dan kan hij het vermeende geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen Cao Reclassering (hierna: de Commissie). Dat moet binnen dertig dagen na het ontstaan van het geschil.
2. Als het geschil een ontslagprocedure betreft, waarvoor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) nog niet de benodigde ontslagvergunning heeft afgegeven, dan is degene die de ontslagvergunning heeft aangevraagd verplicht het UWV te vragen om de behandeling van de aanvraag op te schorten. Hij doet dit onmiddellijk nadat het secretariaat van de Commissie een ontvangstbevestiging heeft afgegeven.
3. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard als:
 - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie tenminste dertig dagen zijn verstreken sinds het tijdstip waarop de werknemer door het UWV in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b. het geschil een procedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en de ontslagvergunning is afgegeven of geweigerd door het UWV op het tijdstip waarop het secretariaat van de Commissie het verzoekschrift ontvangt;
 - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
4. Als tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen het geschil aanhangig maakt bij de rechter, dan ziet de Commissie af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de Commissie. De werkgever mag, gedurende de tijd dat het geschil in behandeling is bij de Commissie, geen maatregelen treffen van zodanige aard en/of strekking, dat uitvoering van de uitspraak van de Commissie van Geschillen, op welke wijze dan ook, wordt belemmerd. De te treffen maatregelen van de werkgever zullen dan ook te allen tijde een tijdelijk karakter dragen.
6. De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en kosten van de Commissie zijn geregeld in bijlage A van deze Cao.

Hoofdstuk XIII OBLIGATOIRE BEPALINGEN

Artikel 92 Personeelsontwikkeling

Cao-partijen zijn van mening dat werknemers de verantwoordelijkheid hebben, en de mogelijkheden moeten krijgen, om zich voortdurend te ontwikkelen. Een belangrijk middel om dit te bereiken is het op een goede wijze voeren van functionering- en beoordelingsgesprekken. Het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) is een instrument die past in een beleid ten aanzien van personeelsontwikkeling en wordt aangeboden aan werknemers.

Artikel 93 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

1. De systematiek en inhoud van de functionerings- en beoordelingsgesprekken is onderwerp van overleg tussen de ondernemingsraad en werkgever. De Wet op de Ondernemingsraden is integraal hierop van toepassing.
2. De functionerings- en beoordelingsgesprekken is primair gericht op de verbetering van de ontwikkeling van de werknemer. Eventuele arbeidsrechtelijke uitkomsten van de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden in de Cao Reclassering geregeld. Daarmee blijven de arbeidsrechtelijke consequenties een verantwoordelijkheid van Cao-partijen.

Artikel 94 Groene mobiliteit

Werkgevers verplichten zich om met hun ondernemingsraden de mogelijkheden van milieuvriendelijke ("groene") mobiliteit te bespreken.

Artikel 95 Stage

Werkgevers hebben een inspanningsverplichting ten aanzien van het vergroten van het aantal stageplaatsen MBO. Cao-partijen zullen deze afspraak periodiek monitoren.

Artikel 96 Veiligheid en Arbobeleid

1. Tijdens functioneringsgesprekken zal expliciet worden stilgestaan bij werkdruk en tijdsdruk.
2. Maatregelen betreffende Ziekteverzuim en Arbobeleid wordt zoveel mogelijk met de ondernemingsraad besproken.

Artikel 97 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

De systematiek en inhoud van de regeling tijd- en plaatsonafhankelijk werken (voorheen telewerken) is onderwerp van overleg tussen de ondernemingsraad en werkgever. De Wet op de Ondernemingsraden is integraal hierop van toepassing.

Artikel 98 Zoveel mogelijk volgen van ontwikkelingen bij het Rijk

Indien de voor het burgerlijk Rijksoverheidspersoneel geldende rechtspositionele regelingen worden gewijzigd, wordt deze Cao zoveel mogelijk in overeenstemming met die wijzigingen gebracht.

Artikel 99 Vitaliteit

Cao-partijen zoeken naar mogelijkheden voor een 'vitaliteitsbeleid' binnen de werkgevers. Het streven van partijen is om Cao-afspraken te ontwikkelen waarmee werknemers worden gefaciliteerd hun energiebalans te verbeteren.

In de vorm van een pilot zullen middelen worden onderzocht op hun eventuele bijdrage aan dit doel. Cao-partijen denken onder andere aan:

- a. het inrichten van een meditatieplek of het volgen van een meditatiecursus;
- b. de mogelijkheid van bedrijfsfitness;
- c. het uitvoeren van een gezondheidscheck;
- d. een meer gezonde mobiliteit.

Bijlagen

Bijlage A Reglement Geschillencommissie

Artikel 1 Samenstelling Commissie

1. De Commissie van Geschillen Cao Reclassering (hierna: de Commissie) bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. Eén lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de Stichting Reclassering Nederland en het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, en één lid en zijn plaatsvervanger door Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak.
3. Eén lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk. Zij treden op als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
4. De leden worden benoemd voor twee jaar en zijn na afloop van hun termijn herbenoembaar.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), Lange Voorhout 13, Postbus 556, 2501 CN Den Haag, telefoon 070-3765765. Het webadres van het centrum is: www.caop.nl

Artikel 2 Procedure

1. Een geschil als bedoeld in artikel 90 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie. Onmiddellijk na ontvangst van dit verzoekschrift gaat de Commissie na of de verzoeker ontvankelijk is. Als de verzoeker door de Commissie niet ontvankelijk wordt verklaard, doet het secretariaat van de Commissie hiervan binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan verzoeker en diens wederpartij.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt, stelt de andere partij hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis. Een kopie van het verzoek wordt bijgevoegd.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek van het secretariaat van de Commissie moet de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud indienen bij hetzelfde secretariaat.
4. De in lid 3 genoemde partij moet een kopie van het verweerschrift zenden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan – als hij dit wenselijk acht – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 3 Termijn

1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift.
2. Voor deze behandeling worden partijen tenminste veertien dagen tevoren per brief met ontvangstbevestiging uitgenodigd.

Artikel 4 Mondelinge behandeling

1. Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
2. Als een partij getuigen en/of deskundigen willen laten horen, moet zij het secretariaat van de Commissie hiervan tenminste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk op de hoogte stellen. Dit onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Een partij die getuigen en/of deskundigen wil laten horen, stelt de wederpartij hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.
5. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 5 Openbare behandeling

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in het openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.

Artikel 6 Beraadslaging Commissie

De beraadslagingen vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. Tijdens de beraadslagingen gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 7 Schriftelijke afhandeling

De Commissie kan besluiten de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 8 Totstandkoming beslissing Commissie

1. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. Het stemmen gebeurt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 9 Uitspraak

De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk - maar uiterlijk binnen vier weken - na de beraadslagingen per brief met ontvangstbevestiging aan partijen meegedeeld.

Artikel 10 Kosten behandeling

1. Wordt het geschil aanhangig gemaakt door een werknemer die geen lid is van Abvakabo FNV of CNV Publieke Zaak, dan moet hij een bijdrage in de kosten van de behandeling van het geschil betalen. Het verschuldigde bedrag moet gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift worden overgemaakt op bankrekening 44.09.45.143 ten name van het Centrum voor Arbeidsverhoudingen te Den Haag, onder vermelding van de namen van de betrokken partijen.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage bedraagt:
 - a. voor de salarisschalen 1 t/m 4 € 20,-
 - b. voor de salarisschalen 5 t/m 7 € 45,-
 - c. voor de salarisschalen 8 t/m 10 € 110,-
 - d. voor de salarisschalen 11 en hoger € 225,-.
3. Als de Commissie een werknemer in het gelijk stelt, krijgt hij de bijdrage terug.
4. De vacatiegelden en onkostenvergoedingen van de leden van de Commissie, evenals de kosten van het secretariaat, komen voor rekening van de werkgever.

Bijlage B Protocol Loopbaanbewust personeelsbeleid

Artikel 1 Doelstelling en kenmerken

1. Het loopbaanbewust personeelsbeleid is gericht op optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van een werknemer, gedurende zijn gehele loopbaan, en op het voorkomen van een voortijdig vertrek.
2. Kenmerken van dit beleid zijn:
 - a. Individualisering
Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, wensen, opvattingen en ambities per individu verschillen en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, vormt een individuele benadering de kern van loopbaanbewust personeelsbeleid.
 - a. Preventie
Het loopbaanbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat een werknemer bij het stijgen van zijn leeftijd goed aan het arbeidsproces kan blijven meedoen. Dat vraagt voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer.
 - b. Arbeidsomstandigheden
De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat een werknemer zo lang mogelijk gezond kan blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:
 - i. een gerichte inventarisatie van risico's (conform de Arbowet) op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de organisatie;
 - ii. een re-integratiebeleid dat adequate begeleiding biedt, gericht op de terugkeer van een langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemer.
 - c. Instrumenten
De werkgever wil de doelstellingen van het loopbaanbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:
 - i. Het regelmatig houden van functioneringsgesprekken, waarmee mogelijke problemen bij het vervullen van de functie tijdig worden gesignaleerd.
 - ii. In onderling overleg maken van afspraken over functie-inhoud en/of opleidingen. Dat kan op initiatief van de werkgever of van een werknemer.
 - iii. Het stimuleren dat een werknemer zijn kennis en vaardigheden voortdurend ontwikkelt, zodat hij gedurende zijn hele loopbaan goed inzetbaar blijft in dezelfde of een andere functie.
 - iv. Het verruimen van de mogelijkheden om eigen initiatief te ontplooiën.

Artikel 2 Seniorenbeleid

Als onderdeel van het bovenstaande loopbaanbewust personeelsbeleid zijn in het kader van het seniorenbeleid reeds de volgende afspraken gemaakt:

1. Afspraken over functie-inhoud (bijvoorbeeld taakverlichting), leiden er voor werknemers van 55 jaar en ouder niet toe dat hun pensioenaanspraken worden aangetast.
2. Ook moet het in voorkomende gevallen bij veranderingen in de organisatie mogelijk zijn dat werknemers van 55 jaar en ouder –uiteraard binnen redelijke grenzen - extra opleiding krijgen, wanneer de reguliere opleidingstijd in het betreffende individuele geval ontoereikend blijkt te zijn.
3. Ook werknemers vanaf 60 jaar zullen onder de verplichting tot het verrichten van beschikbaarheidsdiensten ex artikel 36 van de Cao vallen.
4. Werknemers die op of na 1 januari 2009 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt, mogen hun arbeidspatroon zo inrichten dat zij maximaal vier dagen per week arbeid verrichten (zie artikel 33 van deze Cao).

Bijlage C Intentieverklaring gelijke behandeling

1. De Cao-partijen wijzen discriminatie af en spannen zich in om gelijke kansen in het arbeidsproces te bevorderen. Gezien de huidige achterstandssituatie richten partijen zich op de volgende groepen:
 - a. etnische minderheden;
 - b. gehandicapten;
 - c. langdurig werklozen;
 - d. vrouwen.
2. Partijen verbinden zich om een grotere arbeidsparticipatie en doorstroming van genoemde groepen in de organisatie te bevorderen.
3. Ten behoeve van de ontwikkeling van beleid op dit terrein, verbinden partijen zich om te komen tot een planmatige aanpak in de vorm van een positief actieprogramma over:
 - a. werving en selectie;
 - b. opleidingen en loopbaanbeleid;
 - c. tegengaan van uitstroom;
 - d. verbeteringen van de kwaliteit van de arbeid voor genoemde groepen, van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Partijen zullen op alle beleidsonderdelen afzonderlijk tot nader uitgewerkte afspraken komen. Uitgangspunt is de opheffing van de ondervertegenwoordiging van genoemde groepen in de functiegroepen en functies waar dit het geval is. Het streven is te komen tot een personeelsbezetting die een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. De werkgever stelt op basis van de gegevens over de personeelsbezetting een actieprogramma op. Dit actieplan bevat doelstellingen, beoogde resultaten, taken, middelen en termijnen.
4. Cao-partijen evalueren jaarlijks de behaalde resultaten in het kader van het actieprogramma en stellen het programma waar nodig bij.

Bijlage D Protocol terugdringen arbeidsongeschiktheid

1. De Cao-partijen onderschrijven het belang van een planmatige aanpak van vermijdbare arbeidsongeschiktheid. Zij doen dit op basis van sociale en bedrijfseconomische overwegingen. Uitgangspunt is dat het (lijn)management een centrale rol vervult bij de planmatige aanpak. Tegelijkertijd hebben werkgever en werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij het terugdringen van arbeidsongeschiktheid. Doelen voor de planmatige aanpak zijn:
 - a. het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid;
 - b. het zoveel mogelijk voorkomen van vermijdbare arbeidsongeschiktheid;
 - c. het bevorderen van een goede continuïteit van de werkzaamheden van de organisatie;
 - d. het zoveel mogelijk voorkomen en beperken van de uitstroom naar invaliditeitspensioen/WIA;
 - e. het doen afnemen van de financiële lasten van arbeidsongeschiktheid.
2. Het ziekteverzuimbeleid maakt integraal onderdeel uit van het personeels- en organisatiebeleid. Huidige en toekomstige wetgeving op het terrein van arbeidsongeschiktheid zal adequaat worden vertaald in dit beleid.
3. Partijen verbinden zich om te komen tot een plan onder de titel *Voorkomen en terugdringen van vermijdbaar ziekteverzuim*. Dit plan formuleert beleid en concrete maatregelen. Dit plan heeft als uitgangspunt dat de beheersing van het ziekteverzuim een taak en derhalve de verantwoordelijkheid is van het management en omvat minimaal de volgende elementen:
 - a. maatregelen gericht op ziekteverzuimpreventie, werkplek, werkomstandigheden en werkdruk;
 - b. flexibilisering in functie- en/of taakvervulling door middel van gestructureerde jobrotation;
 - c. een adequaat ziekteverzuimregistratiesysteem;
 - d. een ziekmeldingsprocedure;
 - e. een systeem van frequente en intensieve ziekteverzuimbegeleiding op basis van gerichte begeleidings- en terugkeerplannen en ziekteverzuimgesprekken;
 - f. een sociaal-medisch team, waarin o.a. de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk, personeelszaken en het (lijn)-management (kunnen) participeren;
 - g. gestructureerd overleg met, en inschakeling van arbeidsdeskundigen, verzekeringsgeneeskundigen e.d. van het ABP of UWV;
 - h. integratie- en nazorgprogramma's voor (langdurig) zieken, waarin o.a. aandacht is voor herplaatsing en arbeidsplaatsaanpassing;
 - i. een jaarlijkse taakstelling ten aanzien van de reductie van vermijdbaar ziekteverzuim;
 - j. maatregelen gericht op het vergroten van de kennis en vaardigheden van het (lijn)managers, zodat zij hun taken bij het terugdringen van arbeidsongeschiktheid goed kunnen vervullen.Vooralsnog zal geen sprake zijn van arbeidsvoorwaardelijke prikkels die de rechten van zieken aantasten.
4. Partijen evalueren jaarlijks de behaalde resultaten en stellen de planmatige aanpak om arbeidsongeschiktheid terug te dringen waar nodig bij.

Cao Reclassering 2013-2015

Bijlage E Procedure productieplanning

Deze procedure beschrijft hoe de productieplanning van de Stichting Reclassering Nederland (RN) tot stand komt. Het doel van de procedure is de werkdruk beheersbaar te houden. Er zijn twee onderdelen:

1. Productiekader (de wijze waarop de afstemming plaatsvindt).
2. Monitoring (de wijze waarop de ondernemingsraad en Cao-partijen worden geïnformeerd).

I Productiekader

Stap 1: landelijk productiekader

Het ministerie van Justitie (MvJ) en RN maken jaarlijks afspraken over het landelijk productiekader voor het komende jaar. Dit gebeurt op basis van criminaliteitscijfers, informatie uit de strafrechtsketen en de financiële mogelijkheden van de rijksoverheid.

Stap 2: regionaal productiekader

RN vertaalt het landelijk productiekader naar een productieplanning per regio, rekening houdend met de verwachte vraag van de opdrachtgevers. Is de vraag groter dan wat RN kan leveren, dan stellen de ketenpartners prioriteiten. RN maakt vervolgens een indicatieve productieplanning op unitniveau. Hierbij wordt rekening gehouden met ziekteverzuim, verlof, (bij)scholing, reistijdcompensatie op grond van de CAO Sociaal Plan SRN 2004 – 2005, zorgverlof e.d. De units zijn solidair. Dat betekent dat een unit die te maken heeft met meer dan gemiddelde uitval van productiecapaciteit, hulp krijgt van één of meer andere units binnen de regio met een lager dan gemiddelde uitval.

Stap 3: productieplanning per unit

RN bespreekt het regionaal productiekader en de indicatieve productieplanning per unit met de unitmanagers. De unitmanagers bespreken de behoefte vanuit de strafrechtketen, de indicatieve planning (aantal per product) en de benodigde productiecapaciteit per unit met hun team. Een toelichting op deze gegevens is natuurlijk vereist om verschuivingen te begrijpen en op zijn consequenties te kunnen beoordelen. Daarbij worden voor knelpunten oplossingen benoemd. Van deze bespreking wordt een schriftelijk verslag gemaakt. De unitmanager maakt vervolgens een voorstel voor de productieplanning per unit.

Stap 4: terugkoppeling en tussentijdse bijstelling

De unitmanager legt de al dan niet bijgestelde planning voor aan de regiodirecteur, die deze vaststelt. Op basis van de afstemmingen op landelijk niveau (RN) en met de opdrachtgever wordt de indicatieve planning omgezet in het formele productiekader. In de loop van het jaar kunnen bijstellingen nodig zijn. Zowel de opdrachtgever als RN kunnen hiertoe het initiatief nemen. Werknemers kunnen kenbaar maken dat er knelpunten zijn ontstaan in de productieplanning door veranderingen in capaciteit (veel of weinig ziekte, vakantie of scholingsactiviteiten), door onder- of overschatting van de complexiteit van de caseload en door privéoorzaken. De unitmanager bespreekt de productie en realisatie en de knelpunten minimaal één keer per vier maanden met zijn team. Daarbij wordt nagegaan welke mogelijkheden het team zelf heeft om de knelpunten op te lossen, bijvoorbeeld door (nog) efficiënter te werken. Van deze bespreking wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Dit verslag wordt door de unitmanager ingebracht in het overleg met de regiodirecteur. De regiodirecteur bespreekt de knelpunten binnen zijn team en probeert resterende knelpunten binnen de regio op te lossen. Mogelijk oplossingen zijn: herverdeling tussen teams, overleg met opdrachtgevers over (tijdelijke) temporisering van opdrachten of een soberder uitvoering van opdrachten. Als de oplossingen niet binnen de eigen regio voorhanden zijn, wordt op landelijk niveau naar oplossingen gezocht. Ontbreken die oplossingen, dan onderzoeken de regiodirecteur en de landelijke directie de mogelijkheid om tijdelijk extra personeel in te zetten. Biedt ook dit geen soelaas, dan moet de unitmanager de balans herstellen door een deel van opdrachten terug te geven aan de regiodirecteur.

Cao Reclassering 2013-2015

II Monitoring

Tenminste één maal per jaar brengt de regiodirecteur aan de landelijke directie en het Hoofd P&O en F verslag uit over het capaciteitsmanagement: de planning, gerealiseerde productie, knelpunten, oplossingen en het verloop van het overleg hierover. De afdeling P&O en F maakt van dit verslag een samenvatting. Het Hoofd P&O en F stuurt de samenvatting naar de landelijke directie en de ondernemingsraad. De ondernemingsraad bespreekt de samenvatting met de Bestuurder. Als uit dat overleg naar voren komt dat de procedure voor de productieplanning moet worden bijgesteld, aangescherpt of veranderd, dan zal de Bestuurder hiertoe een voorgenomen besluit nemen en dat ter advisering aan de ondernemingsraad voorleggen. Over het resultaat van de besprekingen met de ondernemingsraad worden Cao-partijen door hem geïnformeerd.

Cao Reclassering 2013-2015

Bijlage F Overgangsregeling Persoonlijk levensfase verlof (PLB-uren)

De overgangsregeling is van toepassing op medewerkers die op 31 december 2012 in dienst waren bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en op 31 december 2012 50 jaar of ouder waren en op 31 december 2012 recht hadden op extra verlof (seniorenverlof). Medewerkers die niet voldoen aan deze twee voorwaarden of na 31 december 2012 in dienst zijn getreden hebben geen recht op toepassing van de overgangsregeling. De overgangsregeling ziet er als volgt uit:

1. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar (peildatum 31 december 2012) krijgt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk levensfase verlof toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Het Persoonlijk levensfase verlof is maximaal 66 uren vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van 56 jaar.

Leeftijd	Aantal verlofuren
50 jaar	36 uur
51 jaar	41 uur
52 jaar	46 uur
53 jaar	51 uur
54 jaar	56 uur
55 jaar	61 uur
56 jaar	66 uur

2. Voor de leeftijdsgroepen 57 tot 61 jaar (peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 160 uur wordt in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 106 PLB-uren.
3. Voor de leeftijdsgroepen 61 tot 65 jaar (Peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 188 uur wordt in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de medewerker tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 134 PLB-uren.
4. Het overgangsrecht is ook van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij worden voor de toepassing van de overgangsregeling gelijkgeschakeld met de medewerkers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.
5. Voor de parttimer wordt de aanspraak vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
6. Werknemers die onder deze overgangsregeling vallen hebben geen recht op de 17 PLB-uren op grond van artikel 38 lid 1.
7. Artikel 38 lid 2, lid 3, lid 4 en lid 5 zijn van toepassing op deze overgangsregeling.

Uitvoeringsregelingen

Uitvoeringsregeling A Salariëring

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. salarisschaal
Het salaristabel telt achttien salarisschalen, met daarbinnen een bandbreedte van *periodieken* die corresponderen met bedragen.
- b. functionele schaal
De salarisschalen zijn gekoppeld aan functies: de zogeheten 'functionele schaal'.
- c. aanloopschaal
De schaal waarin een werknemer kan worden geplaatst wanneer hij nog niet over alle voor de functie benodigde kwalificaties beschikt. De aanloopschaal is één schaal lager dan de functionele schaal.
- d. periodiek
De salarisschalen zijn verdeeld in periodieken: stapsgewijze verhogingen.
- e. maximumsalaris
Het bedrag corresponderend met de hoogste periodiek binnen een salarisschaal.
- f. functie
De geformaliseerde rol binnen de organisatie, die is omschreven in de functiebeschrijving en als zodanig deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Periodieke salarisverhoging

1. Het salaris van een werknemer wordt periodiek verhoogd totdat het maximum van een salarisschaal is bereikt. Voorwaarde is dat de werknemer voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver laat zien. De eerste periodieke salarisverhoging wordt toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn dienstverband 6 dan wel 12 maanden zijn verstreken. Volgende periodieke verhogingen worden steeds na één jaar toegekend.
2. Werknemers die op hun jaarlijkse periodiekdatum een jaar of langer volledig arbeidsongeschikt zijn kunnen niet worden beoordeeld op bekwaamheid, geschiktheid en ijver. De in lid 1 genoemde periodieke verhoging kan dan ook niet plaatsvinden. Wanneer de werknemer niet langer volledig arbeidsongeschikt is wordt zijn salaris, periodiek verhoogd wanneer de voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver in alle redelijkheid weer kan worden beoordeeld. Deze beoordeling vindt na herstel in ieder geval plaats voor de ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn aanstelling perioden van 6 dan wel 12 maanden zijn verstreken.

Artikel 3 Onthouden van de periodieke salarisverhoging

1. Blijkt uit een beoordeling dat een werknemer onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver laat zien, kan de periodieke salarisverhoging onthouden worden.
2. Elk jaar wordt opnieuw beoordeeld of er reden is om de onthouding voort te zetten.
3. De werkgever kan nadien bepalen, dat de salarisverhogingen, die met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
4. De werkgever meldt een werknemer zo snel mogelijk over een besluit tot het onthouden van de periodieke salarisverhoging, in elk geval voor de datum waarop de salarisverhoging anders zou ingaan. De werkgever stuurt binnen twee weken na de melding een gemotiveerde schriftelijke bevestiging.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 4 Extra salarisverhoging binnen de salarisschaal

1. Een werknemer kan een extra salarisverhoging toegekend krijgen op grond van:
 - a. buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkend uit een beoordeling;
 - b. andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.
2. De verhoging kan niet uitgaan boven het bij de schaal horende maximumsalaris.
3. Door de toekenning van de verhoging als bedoeld in lid 1, ondergaat de op basis van artikel 2 lid 1 vastgestelde periodiekdatum voor de werknemer geen wijziging.

Artikel 5 Toelage boven het maximumsalaris

1. De werkgever kan aan een werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft bereikt, een toelage toekennen.
2. De voorwaarden zijn:
 - a. dat de werknemer twee jaren het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft genoten.
 - b. dat uit een beoordeling buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkt.
3. De som van de toelage en het salaris dat de werknemer ontvangt, dient gelijk te zijn aan een in de naast hogere salarisschaal vermeld bedrag, met dien verstande dat de toelage niet mag uitgaan boven het verschil tussen het salaris dat de werknemer ontvangt en de twee periodieknummers daarboven genoemde bedrag in de naast hogere salarisschaal.
4. De toelage wordt ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 6 Inpassingsbepalingen

1. Een werknemer wordt gewoonlijk bij zijn aanstelling in een aanloopschaal geplaatst.
2. De werkgever houdt bij de keuze van het periodieknummer van de aanloopschaal onder meer rekening met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomsomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.
3. Als vooraf duidelijk is dat een werknemer de functie volledig kan vervullen, wordt hij direct in de functionele schaal geplaatst.
4. De werkgever houdt bij de keuze van het periodieknummer van de functionele schaal onder meer rekening met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomsomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.

Artikel 7 Bevordering naar functionele schaal

1. Dit lid is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 1 t/m 4 als aanloopschaal. De werkgever stelt na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste twee jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
2. Dit lid is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 5 t/m 9 als aanloopschaal. De werkgever stelt na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste drie jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
3. Dit lid is van toepassing op werknemers in salarisschaal 10 of hoger. De werkgever stelt na een termijn van tenminste één jaar en ten hoogste vier jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
4. Bij de inschaling in de functionele salarisschaal wordt het salaris van de werknemer in de nieuwe schaal vastgesteld op de naast hogere periodiek. De datum voor periodieke salarisverhoging blijft ongewijzigd.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 8 Salarisgarantie bij overgang binnen de Reclassering

1. Stapt een werknemer over naar dezelfde functie bij een andere werkgever vallend onder deze Cao, dan blijven zijn salaris en de periodiekdatum onveranderd. Voorwaarde is dat de overstap niet is voorafgegaan door een onderbreking langer dan één maand.
2. Stapt een werknemer over naar een andere functie bij een andere werkgever vallend onder deze Cao, en geldt voor deze functie dezelfde salarisschaal ten tijde van de overstap als voor zijn laatste functie, dan blijven het salaris en de periodiekdatum onveranderd. Voorwaarde is dat de overstap niet is voorafgegaan door een onderbreking langer dan één maand.

Cao Reclassering 2013-2015

Bijlage 1: Functies met salarisschalen binnen Reclassering Nederland
Volgt zo snel mogelijk.

Cao Reclassering 2013-2015

Bijlage 2: Functies met salarisschalen binnen Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering

Volgt zo snel mogelijk.

Cao Reclassering 2013-2015

Uitvoeringsregeling B OVERWERK

Artikel 1 Geen vergoeding

Werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger komen niet in aanmerking voor overwerkvergoeding.

Artikel 2 Overwerk korter dan half uur

Overwerk dat minder dan een half uur in beslag neemt, aansluitend op de vastgestelde dagelijkse werktijd, wordt niet vergoed.

Artikel 3 Vergoedingscomponenten

De vergoeding voor overwerk bestaat in de regel uit twee componenten:

- verlof gelijk aan de duur van het overwerk;
- een financiële vergoeding berekend door de duur van het overwerk te vermenigvuldigen met een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur (zie artikel 6).

Artikel 4 Uitbetaling vergoeding

- De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, maar in de regel niet later dan in de kalendermaand die volgt op de maand waarin het overwerk plaatsvond. Hierbij wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer.
- De financiële vergoeding wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, nadat de werkgever een ingevuld declaratieformulier heeft ontvangen. De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een half jaar na afloop van het verrichte overwerk. Daarna vervalt het recht op financiële vergoeding.

Artikel 5 Vergoeding in geld

Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt het overwerk financieel gecompenseerd. Naast de reguliere financiële vergoeding ontvangt de werknemer een geldbedrag gelijk aan het aantal overuren maal het voor hem geldende salaris per uur.

Artikel 6 Percentages

Dit zijn de percentages die bedoeld worden in artikel 3 lid b.:

Overwerk verricht	Op zaterdag en op zondag	Op maandag t/m vrijdag
Tussen 0 en 6 uur	100%	50%
Tussen 6 en 22 uur	50%	25%
Tussen 22 en 24 uur	100%	50%

Feestdagen, genoemd in artikel 52 van deze Cao, worden voor de vergoeding van overwerk gelijkgesteld met een zondag.

Artikel 7 Berekening vastgestelde werktijden

Bij de berekening van de overschrijding van de vastgestelde werktijden worden uren waarop geen arbeid is verricht, om onderstaande redenen, toch als gewerkte uren geteld. Deze redenen kunnen zijn: ziekte dan wel het bepaalde in de artikelen 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 63, 82 en 83 van deze Cao, en het bepaalde in artikel 3 onder a. van deze Uitvoeringsregeling.

Artikel 8 Onkostenvergoeding

- Als het overwerk tot minimaal 20.00 uur duurt en het is voor een werknemer niet mogelijk om zijn avondmaaltijd op de voor hem gebruikelijke plaats te nuttigen, dan heeft hij recht op een vergoeding voor een avondmaaltijd. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald in artikel 7 lid 3 sub b. en lid 4 van uitvoeringsregeling E "Vergoeding voor reis- en verblijfkosten".
- Als de in het eerste lid bedoelde werknemer geen rekening van een restaurant kan overleggen, heeft hij recht op een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 lid 1 en 2 van uitvoeringsregeling E "Vergoeding voor reis- en verblijfkosten".

Cao Reclassering 2013-2015

Uitvoeringsregeling C Beschikbaarheidsdienst

Artikel 1 Hoogte van de toelage

De toelage voor beschikbaarheidsdienst bedraagt per uur:

- a. € 1,- voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
- b. € 2,- voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 52 van deze Cao.

De bedragen in dit artikel worden aangepast aan structurele verhogingen van de salarissen.

Artikel 2 Verhoging van de toelage

De toelage wordt verhoogd met 100% voor de uren waarop een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling wordt verlangd.

Artikel 3 Uitbetaling

De toelage wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, nadat de werkgever een ingevuld declaratieformulier heeft ontvangen.

De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een half jaar na afloop van de verrichte beschikbaarheidsdienst. Daarna vervalt het recht op een toelage.

Artikel 4 Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

Als de beschikbaarheidsdienst leidt tot het uitvoeren van werkzaamheden, is er sprake van overwerk. Dan zijn de artikelen 2 t/m 8 van uitvoeringsregeling B "Overwerk" van toepassing. Daarbij neemt de werkgever de volgende uitgangspunten in acht:

- a. Elk tijdens de beschikbaarheidsdienst te leggen telefonisch contact met de antwoordband dan wel met de (centrale) piketdienst, telt als een half uur overwerk.
- b. Als dat telefonisch contact leidt tot uitrukkende dienst of andere werkzaamheden wordt de feitelijk gewerkte tijd toegevoegd aan het basishalfuur als bedoeld onder a. Voorbeelden van zulke werkzaamheden zijn: bellen met het politiebureau waar een aangehouden persoon vastzit; of bellen met de familie van de aangehouden persoon.

Uitvoeringsregeling D Tegemoetkoming woon-werkverkeer en pensionkosten

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. woonplaats
de gemeente waar een werknemer is gevestigd en ook daadwerkelijk woont.
- b. plaats van tewerkstelling
de plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- c. gezinsleden
de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.

Artikel 2 Een werknemer met verhuisplicht

1. Het kan gebeuren dat een werknemer met een verhuisplicht er niet in slaagt, ondanks dat hij alle moeite doet, om passende woonruimte in of bij de plaats van tewerkstelling te vinden. In dat geval wordt hem, vanaf het tijdstip dat de verplichting is opgelegd, een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling verleend.
2. Als de werkgever oordeelt dat het dagelijks heen en weer reizen, als bedoeld in lid 1, het organisatiebelang schaadt, kan hij een werknemer verplichten om zijn intrek te nemen in een pension in of bij de plaats van tewerkstelling. De werknemer komt dan in aanmerking voor een tegemoetkoming in de pensionkosten en voor reiskosten die samenhangen met gezinsbezoek.
3. De werkgever verleent de tegemoetkomingen als omschreven in de leden 1 en 2 voor zes maanden. Hij kan deze termijn telkens met maximaal zes maanden verlengen, uiterlijk tot het tijdstip waarop de aanspraak vervalt, conform artikel 3 van uitvoeringsregeling G.
4. Als een werknemer nalaat alles te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om zo snel mogelijk passende woonruimte in of bij zijn plaats van tewerkstelling te vinden, vervalt de aanspraak op tegemoetkomingen als omschreven in de leden 1 en 2.

Artikel 3 Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensionkosten

1. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, als bedoeld in artikel 2 lid 1, bedraagt € 0,19 netto per kilometer, berekend over het aantal kilometers van de woning naar de plaats van tewerkstelling; dit op basis van de kortste route tussen beide postcodes. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing.
2. De tegemoetkoming in de pensionkosten die aan de werknemer op grond van artikel 2 lid 2 wordt verleend, bedraagt voor een werknemer die gewoonlijk met zijn gezinsleden samenwoont 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten. Voor andere werknemers bedraagt de tegemoetkoming 60%. Voorwaarde is dat de pensionkosten door de werkgever vooraf zijn goedgekeurd.
3. Een werknemer die één keer per week gezinsleden bezoekt en aan wie op grond van artikel 2 lid 2 een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend, komt in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten naar de woonplaats van die gezinsleden en terug. Deze vergoeding is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer op de voor de werkgever minst kostbare wijze dan wel - indien per eigen vervoer wordt gereisd - gelijk aan € 0,19 netto per kilometer. Indien de gezinsleden tijdelijk elders dan op de oude woonplaats verblijven, wordt niet meer dan het bedrag van de reiskosten tussen de plaats van tewerkstelling en de oude woonplaats vergoed.

Artikel 4 Reguliere tegemoetkoming reiskosten

1. Een werknemer zonder verhuisplicht bij wie de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling (enkele reis), gebaseerd op de kortste route tussen beide postcodes, meer dan 10 kilometer bedraagt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer van € 0,19 netto per kilometer. De eerste 10 kilometer van zowel

Cao Reclassering 2013-2015

de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing. Per dag komt maximaal 36 kilometer voor vergoeding in aanmerking.

2. De werknemer, die geen volledige tegemoetkoming in de reiskosten van deur tot deur voor woon-werkverkeer ontvangt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van € 60,- netto per kalenderjaar. Deze basisreiskostenvergoeding wordt vooraf in januari van ieder kalenderjaar uitbetaald. Wanneer een werknemer gedurende het jaar uit dienst gaat, wordt het resterende gedeelte met hem verrekend. Een werknemer die vanwege een lange reisafstand volgens de richtlijnen van de Belastingdienst op een 'bovenmatige' vergoeding uitkomt, ontvangt het bovenmatige als brutobedrag.
3. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt conform de geldende fiscale regels berekend.

Artikel 5 Reiskosten bij tijdelijke overplaatsing

Het kan voorkomen dat een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere plaats van tewerkstelling. Bij voorbeeld om te ondersteunen bij een project of vanwege onderbezetting elders. Als de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van de eigen personenauto of motor en door de tijdelijke overplaatsing meer kilometers moet maken dan voorheen, ontvangt hij een vergoeding voor de extra afstand van € 0,28 netto per kilometer. Als de werknemer gedurende de tijdelijke overplaatsing aantoonbaar gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, ontvangt hij de daarmee gemoeide kosten voor het gehele traject vergoed.

Artikel 6 Uitbetaling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

1. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer op basis van artikel 4 van deze uitvoeringsregeling wordt maandelijks aan de werknemer uitbetaald. De maandelijksse vergoeding wordt aangepast indien in de loop van het kalenderjaar het feitelijke reistraject wijzigt. Voor het bepalen van de reisafstand is niet beslissend wat in de arbeidsovereenkomst als formele plaats van tewerkstelling staat, maar de feitelijk te rijden kilometers en de reisdagen tussen de woning en de feitelijke plaats van tewerkstelling.
2. Als een werknemer, om welke reden dan ook, langer dan een periode van 4 weken zijn arbeid niet verricht (uitgezonderd vakantieverlof), wordt de uitbetaling van de reguliere reiskosten (zie artikel 4) vanaf dat moment stopgezet.
3. Wanneer een werknemer bij wie de uitbetaling van reiskosten is stopgezet, opnieuw arbeid gaat verrichten, wordt een hernieuwde berekening op basis van artikel 4 van deze uitvoeringsregeling gemaakt. Onder arbeid valt in dit geval ook arbeidstherapie.

Artikel 7 Uitbetaling tegemoetkoming pensioenkosten

1. Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de pensioenkosten moet maandelijks gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend, met behulp van het daartoe bestemde formulier. Geen aanspraak op tegemoetkoming in de pensioenkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij de werkgever is ingediend. De uiterste termijn voor het indienen van een verzoek om uitbetaling is drie maanden na het verstrijken van de maand waarin de kosten zijn gemaakt. Daarna vervalt de aanspraak op een tegemoetkoming.
2. De tegemoetkoming wordt als regel binnen een maand na indiening van het verzoek uitbetaald. De betaling dient als een onbelaste vergoeding plaats te vinden.
3. Bij het verzoek om uitbetaling is de nota gevoegd die aantoont dat de werknemer in het pensioen heeft verbleven.

Artikel 8 Overgangsbepaling i.v.m. nieuwe systematiek woonwerkverkeervergoeding per 1 april 1997

Een werknemer die een woon-werkverkeervergoeding ontvangt die hem bij de reorganisatie per 1 januari 1995 op grond van artikel 12 van de CAO Sociaal Plan is toegekend, behoudt deze vergoeding als het bedrag hoger is dan de vergoeding op basis van deze uitvoeringsregeling.

Uitvoeringsregeling E Vergoedingen voor reis- en verblijfkosten

Artikel 1 Dienstreizen

1. Dienstreizen zijn reizen die in opdracht van de werkgever worden gemaakt. Een werknemer ontvangt hiervoor een reiskostenvergoeding. Brengt een dienstreis een verblijf langer dan vier uur buiten de plaats van tewerkstelling met zich mee, dan ontvangt de werknemer bovendien een verblijfkostenvergoeding.
2. De artikelen 2 t/m 13 hebben uitsluitend betrekking op binnenlandse dienstreizen. Artikel 14 gaat in op buitenlandse dienstreizen.

Vergoedingen wegens reiskosten

Artikel 2 Algemeen

1. Een dienstreis wordt in de regel per openbaar vervoer gemaakt.
2. De werknemer ontvangt voor een dienstreis dan ook de reiskosten per openbaar vervoer. Ook als hij de reis, zonder overleg met de werkgever, met eigen vervoer maakt.

Artikel 3 Keuze tweede of eerste klas

1. Bij openbaar vervoer per trein heeft een werknemer de keuze om tweede of eerste klas te reizen. Bij zijn declaratie dient hij het vervoersbewijs te overleggen.

Artikel 4 Eigen vervoer als het openbaar vervoer geen goed alternatief biedt

De werkgever kan een werknemer op diens verzoek toestemming geven om voor een dienstreis eigen vervoer te gebruiken. Dat kan als de dienstreis niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt: het ontbreekt, het vereist veel meer tijd en/of is veel duurder dan (de vergoeding voor) eigen vervoer.

Artikel 5 Berekening van de vergoeding voor eigen vervoer

1. De vergoeding voor dienstreizen per eigen personenauto of motor bedraagt € 0,28 netto per gereden kilometer. Voor vergoeding komen in aanmerking:
 - a. alle gereden kilometers vanaf de plaats van tewerkstelling naar een bezoekadres en weer terug;
 - b. alle gereden kilometers vanaf de eigen woning naar een bezoekadres en weer terug eventueel via de plaats van tewerkstelling;
 - c. alle gereden kilometers vanaf de plaats van tewerkstelling via een bezoekadres naar de eigen woning.
2. Bijkomende kosten, zoals het gebruik van een parkeerplaats, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke, worden eveneens door de werkgever vergoed indien en voor zover deze kosten noodzakelijkerwijs zijn gemaakt. De eventueel over deze tegemoetkoming verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werknemer.
3. Bij de berekening van het aantal gereden kilometers wordt uitgegaan van de kortste route. De afstand wordt naar boven afgerond op hele kilometers.
4. De hoogte van vergoedingen kan worden aangepast als de wetgever de fiscale wetgeving ten aanzien van het maximum van de onbelaste kilometervergoeding verandert.

Artikel 6 Eigen vervoer als het openbaar vervoer wél een goed alternatief biedt

Als het openbaar vervoer een goed alternatief biedt, kan de werkgever een werknemer op diens verzoek toch toestemming geven om van een eigen vervoermiddel gebruik te maken. De toestemming wordt door de werkgever verleend, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet.

Cao Reclassering 2013-2015

Vergoedingen wegens verblijfskosten

Artikel 7 Algemeen

1. Als een dienstreis langer dan vier uur duurt en er zijn verblijfskosten gemaakt, dan heeft een werknemer recht op een vergoeding voor kleine uitgaven overdag van € 4,35 (dagcomponent).
2. Als een dienstreis een overnachting omvat en er zijn verblijfskosten gemaakt, dan heeft een werknemer recht op een vergoeding voor kleine uitgaven 's avonds van € 10,78 (avondcomponent).
3. Daarnaast heeft een werknemer recht op een vergoeding van:
 - a. € 14,39 voor een lunch (lunchcomponent), als de tijd van 12.00-14.00 uur geheel in de dienstreis valt;
 - b. € 21,79 voor een avondmaaltijd als de tijd van 18.00-20.00 uur geheel in de dienstreis valt;
 - c. € 86,34 voor logies (logiescomponent), als de dienstreis een overnachting omvat;
 - d. € 8,43 voor een ontbijt (ontbijtcomponent), als de tijd van 06.00-08.00 uur geheel in de dienstreis valt.
4. De in lid 3 genoemde vergoedingen worden alleen verstrekt als een werknemer de maaltijd(en) en/of het verblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid heeft genoten en kosten heeft gemaakt.

Artikel 8 Loonheffing

Vergoedingen van reis- en verblijfskosten zijn tot een bepaalde grens vrijgesteld van belasting. Wordt deze grens overschreden, dan past de Belastingdienst de loonheffing (op grond van de Wet op de Loonbelasting) toe op het 'bovenmatige deel'. De heffing komt voor rekening van de werknemer. Een uitzondering vormt de kilometervergoeding. De werkgever neemt de loonheffing op de extra vergoeding per kilometer boven de vrijgestelde vergoeding van maximaal € 0,19 voor zijn rekening.

Artikel 9 Declareren

1. Een werknemer declareert reis- en verblijfskosten met een declaratieformulier dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Bij het declaratieformulier zijn alle nota's gevoegd die aantonen dat de werknemer zijn maaltijd(en) en/of verblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid heeft genoten.

Artikel 10 Uitbetalen van de vergoeding

De vergoedingen worden als regel binnen een maand na indiening van de declaratie uitbetaald. De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een half jaar na afloop van de gemaakte dienstreis. Daarna vervalt het recht op vergoeding.

Artikel 11 Buitenlandse dienstreizen

Voor buitenlandse dienstreizen kent de werkgever van geval tot geval een vergoeding toe. Deze vergoeding wordt gebaseerd op de Reisregeling Buitenland van de Rijksoverheid.

Artikel 12 Indexatie

De verblijfskostenvergoedingen van artikel 7 van deze uitvoeringsregeling worden geïndexeerd conform de geldende regelingen van de Rijksoverheid.

Uitvoeringsregeling F Studiefaciliteiten

Artikel 1 Algemeen

1. Deze regeling maakt onderscheid in:
 - a. A-regeling. Voor studies die op initiatief van de werkgever worden gevolgd. Deze studies zijn in het belang van de organisatie. Ze houden verband met de functie-eisen zoals omschreven in de functieomschrijving.
 - b. B-regeling. Voor studies die op initiatief van een werknemer worden gevolgd. Deze studies dienen zijn persoonlijke belang en het belang van de organisatie.
2. Begripsbepalingen
 - a. *Studiefaciliteiten*
 - I. Studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling en/of
 - II. Een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.
 - b. *Studie*
Opleidingen, cursussen of trainingen.
 - c. *Werkgever actief op het gebied van de Reclassing*
Stichting Reclassing Nederland, Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassing en Stichting Verslavingsreclassing GGZ voor zover de betreffende werknemer bij Stichting Verslavingsreclassing GGZ werkzaam is op het gebied van de Reclassing.

Artikel 2 Algemene voorwaarden

1. Een werknemer die in aanmerking wil komen voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling, levert een gemotiveerd schriftelijke verzoek bij de werkgever in, met daarbij een schatting van de te maken studiekosten. Hij doet dit uiterlijk één maand voor aanvang van de studie.
2. De werkgever bericht een werknemer schriftelijk over de toekenning van studiefaciliteiten. De toekenning is gebonden aan een bepaalde termijn, gebaseerd op een normaal studieverloop. De werkgever kan deze termijn zo nodig verlengen.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen - al dan niet tijdelijk - worden ingetrokken als de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat een werknemer niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien. De intrekking blijft achterwege als de werknemer aannemelijk maakt dat de studievertraging buiten zijn schuld is ontstaan.
4. Het totale budget voor studiefaciliteiten is 3% van de totale loonsom, waarvan 1% bestemd is voor de B-regeling. Zolang het budget voor de B-regeling nog niet is uitgeput, zullen verzoeken van werknemers voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling niet uitsluitend op financiële gronden worden afgewezen.

Artikel 3 Studieverlof

1. A-regeling. Een werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor maximaal de uren die gemoeid zijn met lessen, tentamens en examens.
2. B-regeling. Een werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor maximaal vier uur per week. Als de lessen tijdens de normale werktijd vallen, kan tot acht uur studieverlof per week worden toegekend. Voorwaarde is dat het studieverlof zich laat verenigen met het organisatiebelang.
3. Een werknemer met een onvolledig dienstverband krijgt het in lid 2 genoemde studieverlof naar rato.
4. Aan een werknemer die onder de B-regeling studeert kan studieverlof met behoud van salaris worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
5. Ter voorbereiding op tentamens en/of examens als bedoeld in lid 1 en lid 4 kan maximaal 20 uur studieverlof met behoud van salaris worden verleend.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 4 Tegemoetkoming in studiekosten

1. De vergoeding voor reis- en verblijfkosten is voor de A-Regeling en de B-regeling gelijk. Noodzakelijke reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een tentamen of examen worden vergoed op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer. Kan een werknemer redelijkerwijs geen gebruik maken van het openbaar vervoer, dan vergoedt de werkgever noodzakelijke reiskosten tegen het tarief genoemd in de uitvoeringsregeling E "Vergoedingen voor reis- en verblijfkosten".
2. Noodzakelijke verblijfkosten voor het deelnemen aan lessen, een tentamen of examen worden vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 leden 3 en 4 van uitvoeringsregeling E "Vergoeding voor reis- en verblijfkostenvergoeding";
3. Voor overige studiekosten geldt:
 - a. A-regeling. Voor een tegemoetkoming van 100% komen in aanmerking de noodzakelijke lesgelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
 - b. B-regeling. Voor een tegemoetkoming van 50% komen in aanmerking de noodzakelijke lesgelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten een hogere tegemoetkoming te betalen, met een maximum van 75%.
4. De tegemoetkoming in de studiekosten wordt per studiejaar afgerekend. Op verzoek van een werknemer kan de werkgever een voorschot verlenen op de tegemoetkoming.

Artikel 5 Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. Een werknemer moet de tegemoetkoming in de studiekosten terugbetalen:
 - a. Als hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten.
 - b. Als de studie niet met goed gevolg is afgesloten en dit naar het oordeel van de werkgever op grond van omstandigheden aan de werknemer te wijten zijn.
 - c. Als hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt binnen een termijn van drie jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen bedoeld in lid 1 sub a. en b. tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval bedoeld in lid 1 sub c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De verplichting uit lid 1 geldt niet:
 - a. als het ontslag geschiedt met recht op een (bovenwettelijke) WW-uitkering of op basis van medische afkeuring;
 - b. als het ontslag een gevolg is van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - c. als het ontslag een gevolg is van vervroegde uittreding;
 - d. als het ontslag aansluitend of met een onderbreking van niet langer dan één maand wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever actief op het gebied van de Reclassering.

Uitvoeringsregeling G Verhuiskostenvergoeding

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *woonplaats*
de gemeente waar een werknemer is gevestigd en ook daadwerkelijk woont.
- b. *plaats van tewerkstelling*
de plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- c. *gezinsleden*
de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.
- d. *eigen huishouding voeren*
het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering.
- e. *jaarsalaris*
twaalf maal het bruto maandsalaris op de datum van verhuizing, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Zie artikel 1 onder d van deze Cao.
- f. verplaatsen en verplaatsing
veranderen en *verandering* van plaats van tewerkstelling in opdracht van de werkgever.
- g. werkgever werkzaam op het gebied van Reclassering
Stichting Reclassering Nederland, Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en Stichting Verslavingsreclassering GGZ voor zover de betreffende werknemer werkzaam is op het gebied van de Reclassering.

Artikel 2 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding

1. Een werknemer heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding:
 - a. Als hem een verhuisplicht is opgelegd. Zie artikel 8 van deze Cao.
 - b. Als hij moet verhuizen door verandering van plaats van tewerkstelling in opdracht van de werkgever.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt pas verleend als een werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen bij ontslag op eigen verzoek en bij ontslag op staande voet volgens de bepalingen van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en één jaar of langer na de verhuizing. Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan één maand naar een andere werkgever, werkzaam op het gebied van de Reclassering, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd.

Artikel 3 Vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding

De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt als een werknemer niet verhuist binnen twee jaar na het opleggen van een verhuisplicht.

Artikel 4 Aard en omvang van de aanspraak

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- a. Een bedrag voor de transportkosten van de inboedel van een werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning. Dit bedrag is inclusief het in- en uitpakken van breekbare zaken.
- b. Een bedrag voor dubbele woonkosten.
- c. Een bedrag voor alle overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

Artikel 5 Berekening van het bedrag voor transportkosten

Het bedrag voor transportkosten, genoemd in artikel 4 sub a., wordt vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Als bovengrens gelden de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 6 Berekening van het bedrag voor dubbele woonkosten

1. Het bedrag voor dubbele woonkosten, genoemd in artikel 4 sub b., is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 275,- per maand. De periode is begrensd tot maximaal vier maanden.
2. Bij een *huurwoning* gaat de berekening van de dubbele woonkosten uit van de feitelijk betaalde kale huur van de oude woning.
3. Bij een *eigen woning* gaat de berekening uit van de feitelijk betaalde hypotheekrente (na aftrek fiscaal voordeel) van de oude woning. Het aflossingsdeel blijft dus buiten beschouwing.

Artikel 7 Berekening van het bedrag voor overige kosten

1. Als de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag voor overige kosten, genoemd in 4 sub c., gesteld op 3% van het jaarsalaris per woon- of slaapvertrek dat de achtergelaten woning telt, met een maximum van vier vertrekken, en een totale bovengrens van € 5.445,-.
2. Als de werknemer op de dag van de verhuizing geen eigen huishouding voert, wordt geen vergoeding betaald voor overige kosten, genoemd in 4 sub c.
Als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van het jaarsalaris.

Artikel 8 Eerste Indiensttreding

Een werknemer die in dienst treedt bij een werkgever werkzaam op het gebied van de Reclassering, heeft aanspraak op de helft van de in artikel 4 genoemde verhuiskostenvergoeding. Voorwaarde is dat hij niet eerder in dienst is geweest van zo'n werkgever, dan wel langer dan één maand geleden voor het laatst.

Artikel 9 Meer gezinsleden

Als meer gezinsleden aanspraak hebben op de in artikel 4 genoemde verhuiskostenvergoeding, wordt deze slechts aan een van deze gezinsleden toegekend. De berekening gaat daarbij uit van het hoogste salaris.

Artikel 10 Aanspraak uit anderen hoofde

Indien uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak bestaat op een vergoeding voor de in artikel 4 genoemde uitgaven, wordt de verhuiskostenvergoeding krachtens artikel 4 slechts aangevuld tot de in artikelen 5, 6 en 7 genoemde maximumbedragen.

Artikel 11 Verzoeken om toekenning

1. Een verzoek om uitbetaling van de verhuiskostenvergoeding moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, bij de werkgever worden ingediend. Kosten worden gespecificeerd.
2. De werkgever is verplicht om zo snel mogelijk na ontvangst van het verzoek tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 12 Voorschotregeling

Een werknemer kan op zijn verzoek een voorschot krijgen op de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten (zie artikel 4 sub c.).

Cao Reclassering 2013-2015

Uitvoeringsregeling H Functieverplaatsingstoelage

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. huur
kale huur. Dat wil zeggen: het verschuldigde bedrag voor het gebruik van woonruimte na aftrek van eventueel inbegrepen kosten voor het gebruik van water, brandstoffen (blok- en wijkverwarming), kosten voor het schoonhouden van trappenhuisen, voor het onderhouden van gemeenschappelijke tuinen, voor portiekverlichting, glasverzekering, garagehuur, e.d.
- b. jaarsalaris
twaalf maal het bruto maandsalaris op de datum van verhuizing, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Zie artikel 1 onder d van deze Cao.
- c. eigen huishouding voeren
het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering.

Artikel 2 Hoogte van de functieverplaatsingstoelage

1. Voor gehuwden en ongehuwden die een eigen huishouding voeren ontvangt € 8.600,-* bruto.
2. Voor overige ongehuwden alsmede gehuwd geweest zijnden die geen eigen huishouding voeren ontvangt € 4.300,- * bruto.
* Per. 1 april 2003

Artikel 3 Tegemoetkoming huur

Een werknemer die meeverhuist met zijn functie en die in de nieuwe plaats van tewerkstelling een huurwoning betreft, heeft recht op een tegemoetkoming in de huur.

- a. de eerste vier jaar 20%;
- b. de daarop volgende vier jaar 10%.

Grondslag voor de berekening van de tegemoetkoming is het huurbedrag met aftrek van bedragen waarop vanwege de individuele huurtoeslag- en/of huurgewenningsbijdrageregelingen, dan wel een eventuele andere voorziening, aanspraak bestaat. De tegemoetkoming gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de verhuisdatum.

Artikel 4 Tegemoetkoming rentekosten eigen woning

1. Een werknemer die meeverhuist met zijn functie en die in de nieuwe plaats van tewerkstelling voor eigen bewoning een woning koopt of laat bouwen en daartoe een hypothecaire lening aangaat, heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten. Deze tegemoetkoming bedraagt gedurende de eerste vier jaren 30% en de volgende vier jaren 15% van de rentekosten over een bedrag van maximaal het jaarsalaris van de werknemer en over ten hoogste een jaarsalaris van € 51.359,51 **
De tegemoetkoming gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de verhuisdatum.
2. Bij het bepalen van de rentekosten wordt uitgegaan van een rente alsof een lineaire lening met jaarlijkse aflossing en een looptijd van 30 jaar bij de ING Bank is afgesloten. Uitgangspunt is het rentepercentage dat de ING Bank op 1 januari van een kalenderjaar hanteert.
* Per. 1 april 2003.

Artikel 5 Terugbetaling van de toelage en de tegemoetkoming

Een werknemer moet schriftelijk verklaren dat hij de functieverplaatsingstoelage en de tegemoetkoming in de huur c.q. rentekosten zal terugbetalen, als de verhuizing niet binnen twee jaar na de functieverplaatsing heeft plaatsgevonden. Datzelfde geldt als sprake is van ontslag op eigen verzoek of gedwongen ontslag op grond van artikel 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag twee jaar of langer na de verhuizing ingaat.

Cao Reclassering 2013-2015

Artikel 6 Overlijden van de werknemer

Overlijdt een werknemer, dan maakt zijn echtgenoot of levenspartner aanspraak op de tegemoetkomingen die genoemd worden in de artikelen 3 en 4. Voorwaarde is dat de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde van zijn echtgenoot.

Artikel 7 Meer gezinsleden

Als een werknemer en diens echtgeno(o)t(e) dan wel levenspartner beiden aanspraak op de functieverplaatsingstoelage hebben, wordt de toelage slechts aan één van hen toegekend.

Uitvoeringsregeling I Tijdelijke beloning bij extra taken

Artikel 1 Algemene bepaling

Als een werknemer vrijwillig extra taken met een tijdelijk karakter op zich neemt, kan de werkgever een tijdelijke beloning toekennen. Het gaat om taken die niet van de werknemer verwacht mogen worden op basis van zijn functiebeschrijving. Voorwaarde is dat de extra taken gedurende een periode van minimaal drie maanden en maximaal drie jaar worden uitgevoerd. Ook moeten de taken minimaal 30% van de arbeidsduur in beslag nemen. Als er sprake is van waarneming van een hoger gesalarieerde functie, blijft artikel 77 van deze Cao van kracht.

Artikel 2 Vaststelling van de extra taken

Na overleg tussen de leidinggevende en de regiodirecteur of de algemeen directeur wordt vastgesteld of de extra taken voldoet aan de in artikel 1 genoemde uitgangspunten. Is dit het geval dan worden de extra taken beknopt beschreven door de betrokken P&O Adviseur in overleg met de leidinggevende.

Artikel 3 Waardering van de extra taken

De beschrijving van de extra taken wordt door de regiodirecteur of de algemeen directeur voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundige (zie uitvoeringsregeling J "Functiewaardering", artikel 1 lid f), samen met de functieomschrijving van de werknemer die de extra taak naar verwachting gaat uitvoeren ter vaststelling van de vraag of er voor wat betreft de niveaubepalende elementen sprake is van een verzwaring ten opzichte van de vigerende functieomschrijving. Is er naar het oordeel van de deskundige sprake van taakverzwaring, dan is dat een reden voor extra beloning.

Artikel 4 Beloning van de extra taken

1. Is er een titel voor extra beloning, dan wordt de hoogte en aard ervan door de regiodirecteur of de algemeen directeur bepaald. De hoogte van de beloning wordt mede ingegeven door de mate van taakverzwaring ten opzichte van de functieomschrijving. Het betreft een bruto bedrag ter hoogte van 1 of 2 periodieken per maand. De beloning is per definitie tijdelijk en geldt slechts voor de periode waarover de extra taak op verzoek van de leidinggevende wordt vervuld. De beloning wordt per drie maanden uitgekeerd of kan, indien de leidinggevende dit raadzaam acht, als bedrag ineens worden toegekend. De beloning maakt geen onderdeel uit van het vast overeengekomen salaris en heeft geen invloed op pensioen en uitkeringen.
2. De extra beloning wordt alleen toegekend als een werknemer zowel zijn reguliere functie als de extra taken, naar het oordeel van de werkgever, goed uitvoert.

Artikel 5 Bovenwettelijke bevoegdheid ondernemingsraad

Als extra taken geen tijdelijk, maar een permanent karakter blijken te hebben en die óf als deeltaak óf op tijdelijke basis door telkens afwisselende werknemers worden verricht, dan zijn voorgaande artikelen van deze uitvoeringsregeling niet van toepassing. Voorafgaand aan de vervulling van de extra taken zal advies worden gevraagd aan de ondernemingsraad, die hiertoe een bovenwettelijke bevoegdheid heeft (zie artikel 32 van de Wet Op de Ondernemingsraden).

Artikel 6 Informatieverstrekking

De werkgevers, partij bij deze Cao, zullen de werknemersorganisaties, partij bij deze Cao, ten minste twee keer per jaar inzicht geven in het gebruik van deze uitvoeringsregeling.

Uitvoeringsregeling J FUNCTIEWAARDERING

Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. organieke functie
de verzameling van taken en werkzaamheden die een werknemer in opdracht van de werkgever duurzaam vervult en die zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- b. werknemer
iedere werknemer omschreven in artikel 1 van deze Cao.
- c. functiebeschrijving
de systematische, schriftelijke weergave van de niveaubepalende werkzaamheden die tot een organieke functie horen.
- d. niveaubepalende werkzaamheden
de werkzaamheden die op grond van het functiewaarderingsstelsel het niveau van de organieke functie bepalen.
- e. functiewaarderingsstelsel
het LAGO-functiewaarderingsstelsel van Meurs Organisatieadviseurs B.V.
- f. functiewaarderingsdeskundige
de persoon die met de uitvoering van de functiewaardering is belast.
- g. functieniveau
de zwaarte van een organieke functie ten opzichte van andere organieke functies, bepaald op basis van het functiewaarderingsstelsel.
- h. conversietabel
een door Cao-partijen vastgestelde tabel waarmee op basis van functiewaardering vastgestelde functieniveaus worden vertaald naar functionele salarisschalen.
- i. functionele salarisschaal
de bij een functie behorende maximum salarisschaal als bedoeld in bijlage 3: "*bij Uitvoeringsregeling A "Salariëring"*", die de uitkomst is van de vertaling van het functieniveau door middel van de conversietabel.
- j. P&O Adviseur
degene die vanuit de organisatie belast is met personeelszaken.
- k. leidinggevende
degene die hiërarchisch direct boven een werknemer is geplaatst.

Organieke functies

Artikel 2 Beschrijving van de inhoud van een organieke functie

1. Iedere leidinggevende of P&O Adviseur kan bij de desbetreffende directeur aangeven of er naar zijn mening sprake is van een nieuwe organieke functie of dat een functiebeschrijving moet worden aangepast op grond van actuele ontwikkelingen en/of wezenlijke veranderingen.
2. Doet de situatie als bedoeld in lid 1 zich voor, dan stelt de betrokken P&O Adviseur een (aangepaste) functiebeschrijving op. Hij doet dit op basis van informatie van de werknemer(s) zelf en/of hun leidinggevende(n), conform de richtlijnen die daartoe verstrekt worden door de functiewaarderingsdeskundige. De werknemer(s) ontvangt (ontvangen) een afschrift van de opgestelde functiebeschrijving.
3. De algemeen directeur (voor de functies op het Landelijk kantoor), het directieteam van Stichting Reclassering Nederland (voor de regionale functies) of de directeur van het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, (voor de functies bij het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering) neemt vervolgens een principebesluit of de nieuwe organieke functie c.q. de aangepaste organieke functie aan Cao-partijen zal worden voorgelegd om vast te stellen en te waarderen.
4. Luidt het antwoord bevestigend, dan wordt de nieuwe organieke functie c.q. de aangepaste organieke functie eerst voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. Een afschrift van de

Cao Reclassering 2013-2015

adviesaanvraag wordt toegezonden aan de Cao-partijen die werknemers vertegenwoordigen.

5. Functiebeschrijvingen die meer dan vijf jaar ongewijzigd zijn gebleven, worden door de betrokken P&O Adviseur(s) en leidinggevende(n) doorgenomen op relevantie en actualiteit.

Artikel 3 Vaststelling, analyse en waardering van de organieke functies

1. Na ontvangst van het advies van de ondernemingsraad als bedoeld in artikel 2 lid 4 van deze uitvoeringsregeling, neemt de algemeen directeur, het directieteam of de directeur van het Leger des Heils een besluit over de definitieve vaststelling van de nieuwe dan wel de aangepaste organieke functie.
2. Na definitieve vaststelling wordt de (aangepaste) functiebeschrijving toegezonden aan de functiewaarderingsdeskundige, met het verzoek om een graderingsrapport en een waarderingsadvies dat aan de hand van in uitvoeringsregeling A, bijlage 1 en 2 neergelegde conversietabel opgesteld moet zijn. Uiterlijk binnen een maand na ontvangst van het verzoek, voldoet de functiewaarderingsdeskundige aan dat verzoek.
3. Het graderingsrapport en het waarderingsadvies worden uiterlijk binnen twee maanden nadat zij door de functiewaarderingsdeskundige zijn uitgebracht, besproken door de Cao-partijen.
4. De vakbonden, genoemd in artikel 3 van deze Cao, delen de werkgever, binnen zes weken na de bespreking van het graderingsrapport en waarderingsadvies, mee of zij de gevolgde procedure goedkeuren. Ontvangt de werkgever binnen deze termijn geen reactie, dan wordt de goedkeuring geacht te zijn verleend.
5. Na goedkeuring door Cao-partijen wordt de (aangepaste) organieke functie toegevoegd aan het functieoverzicht in de Cao (uitvoeringsregeling A, bijlage A).
6. Het functieboek met alle geldende functiebeschrijvingen wordt samen met de bijbehorende graderingsrapporten en waarderingsadviezen beheerd door de betrokken P&O Adviseur/beleidsmedewerker P&O van het Landelijk kantoor van Stichting Reclassering Nederland c.q. door de beleidsmedewerker P&O van het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering (voor de functies bij het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering).

Slotbepalingen

Artikel 4 Ingang nieuwe functie

Bij een nieuwe of gewijzigde organieke functie hoort een functionele salarisschaal. De werknemer heeft recht op uitbetaling van het gewijzigde salaris als gevolg van een nieuwe functiewaardering met ingang van de datum waarop daarover een besluit is genomen (zie artikel 3 lid 1 van deze uitvoeringsregeling).

Artikel 5 Bezwarenprocedure

Een werknemer kan een geschil over de inhoud van zijn functiebeschrijving of over zijn indeling op een bepaalde functieniveau voorleggen aan de Commissie van Geschillen. Op de procedure bij de Commissie van Geschillen zijn artikel 90 en de bijbehorende bijlage A (Reglement Geschillencommissie) van deze Cao onverkort van toepassing. De uitspraak van de Commissie is voor partijen bindend.

Uitvoeringsregeling K KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1 Algemeen

1. Een werknemer kan jaarlijks vakantie-uren kopen of verkopen.
2. Per kalenderjaar kan de werknemer minimaal 24 uur en maximaal 160 uur kopen of verkopen. Dat geldt ook voor een werknemer die in de loop van het jaar in vaste dienst treedt. Voor de parttimer wordt het minimum en maximum aantal te kopen of te verkopen uren naar evenredigheid van zijn arbeidsduur vastgesteld.
3. Bij verkoop van uren ziet de werkgever er op toe dat een werknemer voor dat jaar tenminste de wettelijke vakantieverlofuren van 144 uur (voor parttimers naar rato) overhoudt.
4. Het is niet mogelijk om in een kalenderjaar zowel uren te kopen als te verkopen.

Artikel 2 De procedure

1. Een werknemer kan jaarlijks kenbaar maken of hij voor dat jaar gebruik wil maken van de regeling om uren te kopen of te verkopen en zo ja voor hoeveel uren. Als hij uren wil kopen moet hij aangeven in welke periode hij de uren wil opnemen.
2. Het aantal te kopen of te verkopen uren wordt in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken over de aanvraag van een werknemer. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen tussentijds niet worden gewijzigd, tenzij er onvoorziene omstandigheden zijn.
3. De gemaakte afspraken in het kader van deze regeling worden vastgelegd in een overeenkomst waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld. De werknemer dient akkoord te gaan voor het bijschrijven en afboeken van de gekochte of verkochte vakantie-uren in de verlofmodule van het personeelssysteem.

Artikel 3 Kopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van een werknemer om uren te kopen, zal worden ingewilligd tenzij:
 - a. de werkgever aannemelijk kan maken dat de bedrijfsvoering dat niet toelaat;
 - b. de werkgever van oordeel is dat het reïntegratieproces van een langdurig ziek geweest zijnde werknemer door de toekenning wordt geschaad.
2. Voor ieder gekocht uur is een werknemer het bedrag verschuldigd dat overeenkomt met 1/156 deel van zijn bruto maandsalaris van dat jaar.
3. Een werknemer heeft de keuze uit:
 1. inhouding van het verschuldigde bedrag in één keer op het salaris, waarbij hij de maand aangeeft;
 2. gespreide inhouding in maandelijks gelijke termijnen.In beide gevallen moet het verschuldigde bedrag uiterlijk in december van het betreffende kalenderjaar afgelost zijn.
4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, worden de openstaande gekochte uren uitbetaald.
5. Bij de vaststelling van de productieafspraken van de werknemer dient de werkgever, door de aankoop van vakantie-uren, rekening te houden met het verminderde aantal werkuren en dienen daarover schriftelijk afspraken te worden gemaakt.

Artikel 4 Verkopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van een werknemer om vakantieverlof te verkopen, zal worden ingewilligd onder deze voorwaarden:
 - a. Werkgever en werknemer maken vooraf schriftelijke afspraken over extra werkzaamheden/productie. Deze werkzaamheden vergen een tijdsinvestering die overeenkomt met het aantal uren dat de werknemer verkoopt en
 - b. De kosten van de uit te betalen uren kunnen worden gefinancierd uit de voor dat jaar beschikbare vacatureruimte per functiegroep en
 - c. Het functioneren van de werknemer zal er naar verwachting niet onder lijden.
2. Een werknemer die in een kalenderjaar zijn functie niet of niet volledig uitoefent, is in dat jaar uitgesloten van de regeling. Dat geldt bijvoorbeeld voor een werknemer die gebruik maakt van de regeling voor ouderschapsverlof.
3. De vergoeding per uur bedraagt 1/156 deel van het bruto maandsalaris.

Cao Reclassering 2013-2015

4. De vergoeding voor verkochte uren wordt uitgekeerd in december nadat is vastgesteld dat de extra werkzaamheden/productie is geleverd. Indien de extra prestatie niet overeenkomt met de gemaakte afspraken wordt naar rato afgerekend.
5. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, wordt tussentijds afgerekend.

Artikel 5 **Andere keuzen in arbeidsvoorwaarden**

Een werknemer kan gedurende het kalenderjaar bij de werkgever een aanvraag indienen voor een onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsmogelijkheden (doelen). In ruil ziet de werknemer geheel of gedeeltelijk af van één of meer arbeidsvoorwaardenaanspraken (bronnen), die hem in een kalenderjaar zijn toegekend.

Artikel 6 **Uitgangspunten voor andere keuzen in arbeidsvoorwaarden**

1. Iedere werknemer kan op vrijwillige basis gebruik maken van de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze uitvoeringsregeling, vanaf artikel 5, worden aangeboden.
2. Eenmaal gemaakte keuzes is bindend voor het lopende kalenderjaar en kunnen tussentijds niet worden gewijzigd.
3. Een reeds uitbetaalde bron kan niet meer worden ingezet voor één of meer bestedingsdoelen.
4. De werknemer geeft de maand aan wanneer de onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsdoelen wordt uitbetaald. De bronnen waar de medewerker aanspraak op maakt en reeds is opgebouwd kunnen ingezet worden.
5. Over de gereserveerde bedragen wordt geen rentevergoeding gegeven.
6. Gereserveerde bedragen die niet voor het eind van het betreffende kalenderjaar worden besteed aan vooraf gekozen doelen worden zonder voorafgaand bericht van de werkgever eind december, gelijk met de salarisbetaling over die maand, als incidenteel brutoloon uitgekeerd onder inhouding van belasting en premies.
7. Als achteraf blijkt dat door toedoen van een werknemer vergoedingen ten onrechte belastingvrij zijn uitbetaald, zullen de verschuldigde belasting en premies alsnog op de werknemer worden verhaald.

Artikel 7 **Bestedingsdoelen**

Een werknemer kan in ruil voor het afzien van één of meer arbeidsvoorwaardenaanspraken een onbelaste vergoeding vragen voor de volgende gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden:

- a. aanschaf van een nieuwe fiets voor het woon-werkverkeer en/of het vergoeden van kosten die met het gebruik van de fiets samenhangen;
- b. voor de contributie aan een vakbond die partij is bij deze Cao;
- c. niet vergoede studiekosten;

Meer informatie over deze bestedingsmogelijkheden kan de werknemer vinden op de intranetpagina van de werkgever.

Artikel 8 **Bronnen**

Dit artikel benoemt arbeidsvoorwaarden die aangemerkt kunnen worden als bronnen (zie artikel 5 van deze uitvoeringsregeling).

1. Vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof:
 - a. Een werknemer kan aangeven dat hij de bruto geldwaarde van zijn vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof wil besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde doelen. Bij het inzetten van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof ziet werkgever er op toe dat een werknemer voor dat jaar tenminste de wettelijke vakantieverlofuren van 144 uur (voor parttimers naar evenredigheid van een volledig dienstverband) overhoudt.
 - b. Een werknemer die afziet van vakantie-uren kan niet in hetzelfde kalenderjaar gebruik maken van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen.
 - c. De aanvraag van een werknemer om een deel van zijn aanspraak op vakantie-uren aan fiscaal gefaciliteerde doelen te besteden, wordt door de werkgever ingewilligd, mits aan de voorwaarden van artikel 4 van deze uitvoeringsregeling wordt voldaan. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken over de aanvraag van de werknemer.

Cao Reclassering 2013-2015

- d. Als de aanvraag wordt gehonoreerd, ontvangt de werknemer voor ieder uur een vergoeding die gelijk is aan 1/156 deel van het bruto fulltime maandsalaris.
 - e. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
2. Vakantietoeslag:
 - a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om een deel van zijn aanspraak op vakantietoeslag te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen. Dat kan als die aanspraak meer bedraagt dan het wettelijk minimumbedrag voor vakantietoeslag.
 - b. De aanvraag bedoeld in lid 2 sub a. vermeldt voor welke bedrag wordt afgezien van de vakantietoeslag. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
 3. Eindejaarsuitkering:
 - a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de eindejaarsuitkering te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen.
 - b. De aanvraag bedoeld in lid 3 sub a. vermeldt voor welk bedrag wordt afgezien van de eindejaarsuitkering. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
 4. Overwerk:
 - a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de vergoeding voor overwerk te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen. Het afzien van de aanspraak op de vergoeding van overwerk geldt ook voor het deel van de overwerkvergoeding dat op grond van artikel 3 sub a. van uitvoeringsregeling B "Overwerk". gewoonlijk in de vorm van verlofuren wordt vergoed.
 - b. De aanvraag bedoeld in lid 4 sub a. vermeldt het aantal uren overwerk en voor welke percentage wordt afgezien van de vergoeding. De aanvraag moet gelijktijdig met de overwerkdeclaratie worden ingediend.
 5. Jubileumuitkering:
 - a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de Jubileumuitkering dat op grond van artikel 79 lid 1 te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen.
 - b. De aanvraag bedoeld in lid 5 sub a. vermeldt voor welk bedrag wordt afgezien van de jubileumuitkering. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.

Artikel 9 Procedure

1. De aanvraag genoemd in artikel 5 van deze uitvoeringsregeling vermeldt de bron én het bestedingsdoel. De bron die een werknemer heeft aangewezen voor het 'betalen' van een doel moet, om versnippering te voorkomen, volledig worden uitgeput voordat voor hetzelfde doel een volgende bron kan worden ingezet.
2. Na 10 december kan geen aanvraag voor het lopende kalenderjaar meer worden ingediend.
3. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een formulier waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld.
4. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in de vorm van een tijdelijke wijziging op de arbeidsovereenkomst.
5. Een werknemer moet voor de uitbetaling van de onbelaste vergoeding, voor de onder artikel 7 genoemde doelen een factuur bij de werkgever inleveren. Als de werknemer de factuur niet kan overhandigen, kan geen gebruik worden gemaakt van een onbelaste vergoeding. De werknemer dient dus de factuur gelijktijdig bij de aanvraag in te leveren.
6. De werkgever neemt binnen twee weken een beslissing over een aanvraag om de in artikel 8 lid 1 t/m 5 genoemde bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen.

Cao Reclassering 2013-2015

Uitvoeringsregeling L **LEVENSLLOOPREGELING**

De overheid heeft de wettelijke grondslag voor levensloopregeling per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsbepaling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022. Het bepaalde in deze uitvoeringsregeling is uitsluitend van toepassing op werknemers die nog gebruik maken van de levensloopregeling en op wie de wettelijke overgangsregeling levensloop van toepassing is.

HOOFDSTUK 1 **Definities en werkingsfeer**

Artikel 1 **Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Cao
de Collectieve arbeidsovereenkomst Reclassering.
- b. werkgever
Stichting Reclassering Nederland.
- c. werknemer
personen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van Stichting Reclassering Nederland.
- d. arbeidsovereenkomst
de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
- e. levensloopregeling
een door Stichting Reclassering Nederland gefaciliteerde regeling waarmee een werknemer spaart uitsluitend voor het opnemen van een periode van onbetaald verlof.
- f. bron
Het loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 dan wel tijdbronnen die conform de CAO als inlegbron ingezet kunnen worden. (zie artikel 4).
- g. doel
Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door Stichting Reclassering Nederland verleende periode van onbetaald verlof.
- h. kalenderjaar
het tijdvak van 1 januari t/m 31 december van enig jaar.
- i. levensloopinstelling
de kredietinstelling of verzekeraar die een werknemer heeft gekozen (zie artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964).
- j. levenslooptekening
de geblokkeerde rekening bij een levensloopinstelling, op naam van een werknemer, waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- k. levensloopverzekering
de verzekering bij een levensloopinstelling, op naam van een werknemer, waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- l. inlegperiode
de periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
- m. opnameperiode
de periode waarin een werknemer onbetaald verlof en levenslooploon geniet.
- n. levenslooptegoed
het opgebouwde geldbedrag in het kader van een levensloopregeling, inclusief behaalde rendementen, dat beschikbaar is voor de uitkering van levenslooploon tijdens onbetaald verlof.
- o. levenslooploon
het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.
- p. jaarinkomen
het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag over dat jaar.
- q. berekeningsgrondslag

Cao Reclassering 2013-2015

- het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- r. uurloon
1/156 deel van het maandsalaris bij een volledig dienstverband.
- s. peildatum
de eerste dag van de maand waarin de werknemer een aanvraag als bedoeld in artikel 3 lid 1 van deze uitvoeringsregeling heeft ingediend.

Artikel 2 Werkingssfeer

De overheid heeft de wettelijke grondslag voor levensloopregeling per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsbepaling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022. Het bepaalde in deze uitvoeringsregeling is uitsluitend van toepassing op werknemers die nog gebruik maken van de levensloopregeling en op wie de wettelijke overgangsregeling levensloop van toepassing is. De overgangsregeling is te raadplegen op intranet van de werkgever.

HOOFDSTUK 2 Sparen voor levensloopverlof

Artikel 3 Algemene voorwaarden

1. Een werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag indienen om uit één of meer bronnen als genoemd in artikel 4 het levenslooploon op te bouwen.
2. De inleg per kalenderjaar bedraagt ten hoogste 12% van het jaarinkomen van dat jaar.
3. Inleg is tijdelijk niet mogelijk als op 1 januari van enig jaar blijkt dat het tegoed gelijk is of meer bedraagt dan 2,1 keer het salaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering, over het daaraan voorafgaande kalenderjaar.
4. Het percentage in het tweede lid geldt niet voor een werknemer die is geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955.

Artikel 4 Bronnen

Een werknemer kan de volgende bronnen inzetten om zijn levenslooptegoed op te bouwen:

1. Geldbronnen
 - a. Brutoloon werknemer (salaris en eventuele vaste toelagen);
 - b. Vakantietoeslag;
 - c. Eindejaarsuitkering;
 - d. Vergoeding in geld voor overwerk (de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 3 lid b. van uitvoeringsregeling B).
2. Tijdbronnen
 - a. Vakantieverlof. Alle vakantieverlofuren die de werknemer in het lopende kalenderjaar opbouwt, eventueel vermeerderd met het vakantieverlofsaldo uit voorgaande jaren en verminderd met het wettelijke verlof van 144 uur (parttimers naar rato).
 - b. Vergoeding in tijd voor overwerk (zie artikel 3 lid a. van uitvoeringsregeling B).
3. De bronnen genoemd in het tweede lid worden omgezet in een geldbedrag, berekend op basis van het uurloon dat de werknemer geniet op de peildatum.

Artikel 5 Procedurele afspraken

1. De aanvraag moet elk jaar opnieuw worden ingediend en dient de volgende gegevens te bevatten:
 - a. de levensloopinstelling;
 - b. het nummer van de levenslooptekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
 - c. welk totaalbedrag uit de in artikel 4 genoemde bronnen worden ingelegd;
 - d. of dit bedrag in één keer dan wel in maandelijkse termijnen wordt ingelegd;
 - e. de begin- en einddatum van de inlegperiode als gekozen is voor maandelijkse termijnen;
 - f. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
 - i. dat hij bekend is met de bepalingen van deze uitvoeringsregeling;
 - ii. of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;

Cao Reclassering 2013-2015

- iii. of hij een verlofspaarrekening als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
 - iv. dat in een kalenderjaar de levensloopregeling niet wordt gecombineerd met een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - v. dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
 - vi. dat hij ermee instemt dat de levenslooptelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
2. Een eerste aanvraag gaat vergezeld van een verklaring van de levenslooptelling waaruit blijkt dat deze instelling:
 - a. ten aanzien van de levenslooptelling of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 - b. de werkgever direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
 3. Als in één of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd, overlegt een werknemer een verklaring van de levenslooptelling waar dat tegoed is opgebouwd. Hierin staat aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levensloopteffingskorting en het saldo aan opgebouwde levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
 4. De aanvraag wordt minimaal twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de (eerste) storting op de levenslooptelling moet plaatsvinden, ingediend.

Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levenslooptelling

1. De werkgever kent de aanvraag binnen 30 dagen na indiening toe. Hij doet dit op basis van de hem bekende gegevens. Een weigeringsgrond is de hoogte van het levenslooptegoed. Als dit op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar, wordt de aanvraag niet toegekend. Het gaat daarbij om:
 - a. het levenslooptegoed, vermeerderd met een eventueel levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen;
 - b. het saldo in geld van de verlofspaarregeling uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964.
2. Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie. Voorwaarde is dat het aanvaarden van deze functie aanvangt in een periode tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum. Ook mag de omvang van het dienstverband niet met meer dan 50% verminderen.
3. Een toegekende aanvraag kan uitsluitend worden gewijzigd als dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is.
4. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levenslooptelling dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
5. Het is een werknemer niet toegestaan zelf geld op zijn levenslooptelling of levensloopverzekering te storten of door derden te laten storten.
6. Als in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het jaarinkomen wordt het bovenmatige gedeelte door de levenslooptelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.
7. De spaarperiode eindigt uiterlijk met ingang van de tweede maand volgend op de maand waarin de werknemer aan de werkgever om beëindiging heeft verzocht.

Artikel 7 Het levenslooptegoed

1. Het levenslooptegoed wordt uitsluitend aangewend voor:
 - a. uitbetaling van levenslooptelling,

Cao Reclassering 2013-2015

- b. een omzetting naar een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits de grenzen die hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 stelt, niet worden overschreden.
2. Het levenslooptegoed mag op geen enkele wijze worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid worden aangeboden, anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.

HOOFDSTUK 3 Opnemen van levensloopverlof

Artikel 8 Doelen en omvang van het levensloopverlof

1. De werknemer kan het levenslooptegoed aanwenden als inkomensvoorziening tijdens een periode van onbetaald verlof.
2. Een levensloopverlofperiode omvat minimaal 300 uur. Als een werknemer in deeltijd werkt, gaat de ondergrens naar rato omlaag. De uitkomst wordt zo nodig naar boven afgerond op hele uren.
3. In afwijking van het tweede lid kan de werkgever, als daartoe aanleiding bestaat, een kortere levensloopverlofperiode toestaan.

Artikel 9 Uitkeringen tijdens Levensloopverlof

1. Gedurende het levensloopverlof wordt het levenslooptegoed via de werkgever aan de werknemer uitbetaald. De uitkering van het levenslooploon is ten hoogste gelijk aan de berekeningsgrondslag over de maand direct voorafgaand aan de datum van ingang van het levensloopverlof.
2. Als het levensloopverlof voor een deel van de voor de werknemer geldende arbeidsduur wordt toegekend, mag de uitkering samen met het salaris en eventuele toelagen niet hoger zijn dan de berekeningsgrondslag, zoals bedoeld in het eerste lid.

Artikel 10 Procedurele afspraken

1. Voor het opnemen van levensloopverlof gelden aanvraagtermijnen. Hoe langer de verlofperiode, hoe langer de aanvraagtermijn is. Bij verlof van 300 uur geldt een aanvraagperiode van twee maanden; bij een verlofperiode van 450 uur is de aanvraagperiode drie maanden enzovoort. De maximale aanvraagtermijn is zes maanden. Deze termijnen zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof in redelijkheid niet kon worden voorzien.
2. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het levensloopverlof verzetten. Om dezelfde reden kan de werkgever de duur van de levensloopverlofperiode beperken.
3. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. Zo mogelijk wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.
4. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof met dien verstande dat tijdens de verlofperiode geen arbeid verricht mag worden voor een andere werkgever, behoudens goedkeuring van werkgever.
5. De aanvraag voor levensloopverlof moet de volgende elementen bevatten:
 - a. De datum waarop de levensloopverlofperiode ingaat.
 - b. Het aantal uren levensloopverlof dat wordt opgenomen.
 - c. De verdeling van de uren levensloopverlof over de weken.
 - d. Het percentage dat op basis van de berekeningsgrondslag moet worden uitbetaald.
 - e. Een machtiging van een werknemer om ten laste van zijn levenslooptegoed een eenmalige of maandelijks uitkering aan de werkgever te verstrekken op een door de werkgever aangegeven wijze. Deze uitkering heeft de omvang van het bedrag dat in de aanvraag staat.

HOOFDSTUK 4 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

Artikel 11 Aanspraken tijdens levensloopverlof

1. Pensioenregeling.

Cao Reclassering 2013-2015

- a. De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd-verlofperiode deelnemer aan de pensioenregeling van de werkgever. Daarbij geldt de verlofperiode als diensttijd voor de pensioenopbouw.
- b. Gedurende het levensloopverlof betaalt de werknemer het werknemers- en werkgeversdeel van de pensioenpremie.
- c. Tijdens het verlof stopt de opbouw van vakantie-uren, Persoonlijk levensfase verlofuren, vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- d. Voor (on)kostenvergoedingen die verband houden met aanwezigheid, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen en incidentele toeslagen, worden tijdens de verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd)verlofperiode meer dan 1 maand bedraagt.

Artikel 12 Ziekte tijdens de verlofperiode

Een werknemer die tijdens het levensloopverlof langdurig ziek wordt, heeft het recht om de verlofovereenkomst tussentijds op te schorten. Dit recht ontstaat vanaf het moment waarop de werknemer, na melding van de ziekte bij de werkgever, tenminste één kalendermaand aaneengesloten ziek is geweest en de ziekte naar verwachting van de bedrijfsarts van langdurige aard zal zijn. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken voor re-integratie (zie hoofdstuk 8 van deze Cao).

Artikel 13 Functieggarantie

Een werknemer heeft een functieggarantie, dat wil zeggen dat hij het recht heeft om terug te keren in de functie die hij bekleedde voorafgaand aan de verlofperiode, tenzij het verlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan de pensionering.