
*COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
CONSUMENTENBOND*

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoud

Hoofdstuk 1 Definities en Algemene Bepalingen	4
Artikel 1.1 Definities	4
Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd.....	5
Artikel 1.3 Looptijd, tussentijdse wijzigingen, geen nawerking.....	5
Artikel 1.4 Algemene verplichtingen cao-partijen	5
Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever	6
Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging	6
Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker.....	6
Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden.....	6
Artikel 1.9 Geheimhouding.....	7
Artikel 1.10 Auteursrechten.....	7
Hoofdstuk 2 Indiensttreding en ontslag	8
Artikel 2.1 Proeftijd.....	8
Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst	8
Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst	8
Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering	9
Artikel 2.5 Tijdelijke regeling bijlage 2	9
Hoofdstuk 3 Functiegroepen en salaris	10
Artikel 3.1 Algemeen.....	10
Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal	10
Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris.....	10
Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau.....	10
Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau	11
Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming	11
Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris.....	11
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden	12
Artikel 4.1 Normale arbeidsduur	12
Artikel 4.2 Vakantie.....	12
Artikel 4.3 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	13
Artikel 4.4 Storting bovenwettelijke vakantiedagen voor pensioenopbouw	13
Artikel 4.5 Feestdagen	13
Artikel 4.6 Buitengewoon verlof	13
Artikel 4.7 Wet arbeid en zorg.....	15
Artikel 4.8 Sabbatical	15
Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid	16

Artikel 5.1 Algemeen.....	16
Artikel 5.2 Inspanningsverplichting	16
Artikel 5.3 Loondoorbetaling	16
Artikel 5.4 Weigering/intrekking aanvulling	17
Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 5.6 Toepassing van de Wet werk en inkomen naar arbeidsgeschiktheid	17
Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen	19
Artikel 6.1 Vakantietoeslag.....	19
Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering.....	19
Artikel 6.3 Pensioengratificatie.....	19
Artikel 6.4 Uitkering bij overlijden	19
Artikel 6.5 Eenmalige uitkering.....	20
Hoofdstuk 7 Overige bepalingen	21
Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen.....	21
Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding	21
Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling	22
Artikel 7.4 Pensioenregeling	23
Artikel 7.5 Reis- en onkostenvergoeding	23
Artikel 7.6 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer	23
Hoofdstuk 8 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen.....	25
Artikel 8.1 Vakbondsverlof.....	25
Artikel 8.2 Faciliteitenregeling	25
Artikel 8.3 Lidmaatschap	26
Bijlage 1 Salarisschalen	26
Bijlage 2 Tijdelijke regeling voor medewerkers die buiten hun schuld boventallig worden.....	26
Procedures	27
Beëindiging dienstverband	28
Werk-naar-werk regeling.....	28

Hoofdstuk 1 Definities en Algemene Bepalingen

Artikel 1.1 Definities

a Werkgever/onderneming:

De Consumentenbond, in Den Haag.

b Vakvereniging:

FNV, in Zoetermeer.

c (cao-)partijen:

Werkgever enerzijds en vakvereniging anderzijds.

d Medewerker:

Iedere werknemer in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 2.2. Uitzendkrachten en stagiaires vallen niet onder deze cao.

e Trede:

Hele stap in de salarisschaal. Bijvoorbeeld van trede 6,5 naar trede 7,5.

f Halve trede:

Halve stap in de salarisschaal. Bijvoorbeeld van trede 6,5 naar trede 7.

g Maandsalaris:

Het in de (gewijzigde) arbeidsovereenkomst overeengekomen maandelijke (naar rato) brutobedrag. Als het salaris is opgesplitst in een maximum schaalbedrag en een toeslag, hoort deze toeslag bij het maandsalaris (niet zijnde vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of overwerktoeslag).

h Uursalaris:

Het maandsalaris bij een werkweek van 40 uur per week, keer 12 en gedeeld door 2080.

i Jaarsalaris:

12 keer het maandsalaris.

j Jaarinkomen:

Jaarsalaris, aangevuld met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerkvergoeding, bonussen en gratificaties.

k Relatiepartner:

De persoon met wie een ongehuwde medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, blijkens de gegevens uit de Basis Registratie Personen; van een relatiepartner is geen sprake als er tussen de medewerker en de betreffende persoon een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

l OR:

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

m BW:

Burgerlijk Wetboek.

n. boventallig. De medewerker die het schriftelijk bericht heeft ontvangen dat door wijzigingen in de organisatie zijn functie is vervallen, is met ingang van de datum waarop zijn functie is vervallen boventallig.

Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd

Alle artikelen uit deze cao worden naar rato toegepast bij deeltijdwerk, behalve als dit anders is aangegeven.

Artikel 1.3 Looptijd, tussentijdse wijzigingen, geen nawerking

De looptijd van deze cao is van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021. Tussentijdse wijzigingen vinden alleen plaats na overleg tussen de werkgever en vakverenigingen. Deze cao komt in de plaats van de cao die gold tot 1 januari 2018. Met deze cao is beoogd geen enkele bepaling uit een eerdere cao en/of bijlage te laten nawerken of doorwerken na 31 december 2017. Ook in het verleden is het steeds de bedoeling van cao-partijen geweest om eerdere cao's, bijlagen en/of een Sociaal Statuut niet te laten nawerken of doorwerken.

Artikel 1.4 Algemene verplichtingen cao-partijen

1 Nakoming van de cao:

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt tijdens de looptijd wijziging te brengen in de cao, met uitzondering van het gestelde in artikel 1.3.

2 Geschillen:

Partijen zullen eventuele geschillen over de uitleg van deze cao in redelijkheid trachten op te lossen. Daarbij geldt dat zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de bedoeling van partijen ten tijde van het cao-overleg. Individuele medewerkers die bezwaar hebben tegen een besluit van de werkgever over de toepassing van deze cao, kunnen hun bezwaar voorleggen aan de daartoe ingestelde Klachtencommissie.

3 Belangenbehartiging:

De medewerker heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen, al of niet bijgestaan door een raadsman/raadvrouw. Als de medewerker lid is van de vakbond als bedoeld in deze overeenkomst, kan hij zich hierbij laten bijstaan door een door die organisatie aangewezen persoon. De medewerker heeft het recht zijn belangen ook alleen door een raadsman/raadvrouw te laten voordragen (hij hoeft er zelf dus niet bij te zijn).

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever

- 1 De werkgever zal niet in ongunstige zin voor de medewerker afwijken van deze cao.
- 2 Met iedere medewerker wordt schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangegaan waarbij ook een exemplaar wordt verstrekt van deze cao. Tussentijdse wijzigingen worden schriftelijk bevestigd.
- 3 De werkgever is verplicht voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en zal hiervoor de nodige voorschriften, aanwijzingen en middelen verstrekken.
- 4 De werkgever zal bij het vaststellen van de werk- en rusttijden de Arbeidstijdenwet in acht nemen.

Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging

De vakvereniging zal zich inzetten tot bevordering en naleving van deze cao.

Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker

- 1 De medewerker zal zich gedragen naar wat er in deze overeenkomst staat en naar de voorschriften of aanwijzingen van de onderneming.
- 2 De medewerker zal de belangen van de onderneming naar beste weten behartigen, ook wanneer hij daar geen uitdrukkelijke opdracht voor heeft gekregen. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het tijdelijk vervullen van werkzaamheden die niet tot zijn gebruikelijke werk behoren.
- 3 De medewerker is gehouden om, wat zijn werk- en rusttijden betreft, de bepalingen binnen de onderneming in acht te nemen, conform de Arbeidstijdenwet.
- 4 De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden in de onderneming en hoort de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever op te volgen.

Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden

- 1 De medewerker hoort betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden ten minste 1 kalendermaand voor aanvang ervan bij de werkgever te melden. De werkgever zal binnen 3 weken na melding al dan niet toestemming verlenen voor de betreffende werkzaamheden.
- 2 De werkgever heeft het recht die toestemming te weigeren als de betreffende werkzaamheden de belangen of de doelstellingen van de Consumentenbond en/of de dienstvervulling door de medewerker of het aanzien en/of de goede vervulling van zijn functie kunnen schaden.
- 3 De werkgever heeft het recht aan de toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden op het werkterrein van de Consumentenbond of van nevenwerkzaamheden die nauw samenhangen met de functie van de medewerker bij de Consumentenbond, voorwaarden te verbinden.

4 Als nevenwerkzaamheden worden in ieder geval beschouwd:

- Het verrichten van werkzaamheden voor derden.
- Het als zelfstandige voeren van een bedrijf.
- Het houden van lezingen.
- Het zitting hebben in commissies en besturen.
- Het doen verschijnen van publicaties of het meewerken aan publicaties.

5 Handelen, door de medewerker, in strijd met het gestelde in dit artikel, kan door de werkgever worden beschouwd als aanleiding voor schorsing zonder behoud van inkomen. Herhaling kan de werkgever beschouwen als een - dringende - reden voor ontslag.

6 De medewerker die arbeidsongeschikt wordt tijdens of – mede - als gevolg van door de werkgever niet goedgekeurde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in hoofdstuk 5 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 1.9 Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging hiervan is de medewerker verplicht tot volstrekte geheimhouding over alle bondsaangelegenheden in de ruimste zin des woord waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of hoort te beseffen, ongeacht hoe hij aan deze informatie is gekomen. Geheimhoudingsplicht geldt ook voor eventuele persoonlijke informatie van of over een collega. Overtreding van deze verplichting tijdens het dienstverband kan als dringende reden voor ontslag gelden. De werkgever heeft het recht om nakoming te verlangen en om de geleden schade op de (ex)medewerker te verhalen.

Artikel 1.10 Auteursrechten

Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen wordt, komen de rechten van de maker in de zin van de Auteurswet toe aan de werkgever. Dit geldt ten aanzien van:

- Producten die de medewerker vervaardigt op verzoek van de werkgever.
- Producten op het werkterrein van de werkgever die door de medewerker zijn samengesteld of vervaardigd op basis van kennis en/of ervaring die hij heeft verworven door het uitoefenen van functies bij de werkgever.

Hoofdstuk 2 Indiensttreding en ontslag

Artikel 2.1 Proeftijd

- 1 Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 6 maanden of korter.
- 2 Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van meer dan 6 maanden, maar korter dan 1 jaar, geldt een proeftijd van één maand.
- 3 Bij een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden of langer, geldt een proeftijd van twee maanden.

Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst

Aanstelling gebeurt voor bepaalde of onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; dat geldt ook voor wijzigingen erin. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zal in ieder geval de volgende bepalingen bevatten: datum indiensttreding, functie, duur van de overeenkomst, lengte proeftijd, aantal uur per week dat wordt gewerkt, salaris, verlofrechten, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, deelname pensioenregeling en vermelding van de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling.

Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst

1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. De werkgever stuurt de medewerker minimaal 1 maand voor afloop van het contract een schriftelijke bevestiging waarin is opgenomen of het contract eindigt, wordt verlengd of wordt omgezet in een vast dienstverband en onder welke voorwaarden.

2 Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de volgende opzegtermijnen in kalendermaanden:

	Werkgever	Medewerker
< 10 jaar	2	2
10 - 15 jaar	3	2
> 15 jaar	4	2

3 De medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wil opzeggen, moet dit schriftelijk aan de werkgever doen vóór de eerste van de maand.

4 Re-integratie na einde dienstverband

1 Een medewerker moet zich onmiddellijk ziek melden bij de werkgever conform diens voorschriften voor ziekmelding en controle als hij binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet bij een andere werkgever werkt of een WW-uitkering ontvangt.

2 Als een medewerker ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als hij voldoet aan het bepaalde in lid 1 van dit artikel, moet hij zich blijven houden aan de door de werkgever vastgestelde voorschriften voor ziekmelding en controle en onder meer:

- gehoor geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
- aan de werkgever alle informatie verstrekken die hij op grond van de Ziektewet (ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan werkgever of aan het UWV hoort te verstrekken. Als de medewerker geen toestemming geeft medische gegevens aan de werkgever te verstrekken, moet hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde geven;
- alle verplichtingen nakomen die volgen uit de ZW of de WIA;
- meewerken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- een (vervroegde) IVA-uitkering aanvragen als en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

3 De verplichtingen hierboven genoemd in lid 2 van dit artikel blijven bestaan zolang de medewerker arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als hij volledig is hersteld, tenzij hij binnen 4 weken na herstel melding opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

[Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering](#)

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de AOW leeftijd. In onderling overleg kunnen werkgever en medewerker besluiten na de datum waarop het dienstverband eindigt opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te gaan, waardoor de medewerker langer door kan werken.

[Artikel 2.5 Tijdelijke regeling bijlage 2](#)

Voor medewerkers die buiten hun schuld, niet als gevolg van of in verband met een collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag, boventallig worden in de periode januari 2018 tot en met 31 december 2020 is bijlage 2 van toepassing.

Hoofdstuk 3 Functiegroepen en salaris

Artikel 3.1 Algemeen

De functies binnen de organisatie worden volgens een bepaalde methodiek (Universeel Systeem Berenschot - USB) gewogen, waarna een salarisschaal aan de functie wordt toegekend. De jaarlijkse primaire salarisverhogingen volgen de cao-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek (totaal cao-sectoren, cao-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen, eerst gepubliceerde cijfers), tenzij de overheid een bindende maatregel treft. Per 1 juni van elk jaar worden de salarissen verhoogd met een percentage dat overeenkomt met de cao-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek over het gemiddelde van mei tot en met april. De salarisschalen staan in bijlage 1 van deze CAO.

Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal

De medewerker wordt, wanneer hij voldoet aan de voor de functie gestelde eisen, ingedeeld in de bij de functie horende salarisschaal en ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging. Als hij niet aan de functie-eisen voldoet, wordt hij maximaal een jaar lang een schaal lager ingedeeld. In dat geval moet door de leidinggevende een scholings- en begeleidingsplan opgesteld worden, samen met de medewerker en met P&O. Dit actieplan is erop gericht dat de medewerker zich zo snel mogelijk – doch binnen de hierboven aangegeven termijn – kwalificeert voor de functie.

Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris

1 De beoordelingsperiode loopt vanaf de indiensttreding of vanaf het moment dat tussen de leidinggevende en medewerker afspraken zijn gemaakt over de toe te passen beoordelingselementen tot en met het einde van het kalenderjaar waarin over de periodieke verhoging moet worden beslist.

2 De wijze van toekennen van een periodieke verhoging staat in de handleiding beoordelen. De periodieke verhoging gaat, nadat deze op basis van de beoordeling is vastgesteld, in op 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar.

Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau

1 Een salarisschaalverhoging wordt conform het geldende functiewaarderingssysteem toegekend bij aanvaarding van een functie die is ingedeeld in een hogere salarisschaal, conform artikel 3.2. Het salaris wordt vastgesteld op hetzelfde of het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Vervolgens wordt het salaris verhoogd met een trede.

2 Een salarisschaalverhoging wordt conform het geldende functiewaarderingssysteem toegekend bij een functie die als gevolg van een herwaardering in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, conform artikel 3.2. Het salaris wordt vastgesteld op het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie valt.

Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau

1 Een salarisverlaging wordt conform het geldende functiewaarderingssysteem toegepast bij vrijwillige aanvaarding van een functie die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Het salaris wordt dan vastgesteld op het naasthogere bedrag in de lagere schaal. Als het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximumsalaris in de lagere salarisschaal, wordt de medewerker ingedeeld op het maximumsalaris in de lagere salarisschaal.

2 Bij aanvaarding van een functie die conform het geldende functiewaarderingssysteem in een lagere salarisschaal valt omdat de laatst vervulde functie vervalt, wordt het salaris niet verlaagd. De medewerker wordt ingedeeld op het naasthogere bedrag in de lagere salarisschaal. Voor zover het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger was dan het maximum van de lagere salarisschaal, wordt een toeslag gegeven ter grootte van het verschil. Het salaris wordt bevroren totdat het maximum salaris van de lagere salarisschaal ten minste even hoog is geworden als het laatstverdiende salaris van de medewerker.

3 Als een functie als gevolg van een herwaardering volgens het geldende salarissysteem in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt het salaris verlaagd conform artikel 3.2. Drie jaar na de herwaardering zal het salaris worden vastgesteld op het naasthogere bedrag in de lagere salarisschaal. Tot die tijd wordt de oude (hogere) inschaling gehandhaafd en gebeurt de doorgroei in deze schaal. Daarna worden zolang het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximum van de lagere salarisschaal, wordt een toeslag gegeven ter grootte van het verschil. Het salaris wordt bevroren totdat het maximumsalaris van de lagere salarisschaal ten minste even hoog is geworden als het laatstverdiende salaris van de medewerker.

Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming

1 Van waarnemen is sprake als de medewerker op verzoek van de werkgever een hoger ingeschaalde functie geheel waarneemt, inclusief alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

2 De medewerker ontvangt dan een vergoeding. Voor het berekenen van de vergoeding wordt zijn salaris vergeleken met het naasthogere bedrag van de salarisschaal van de waargenomen functie en vervolgens met een trede verhoogd. Het salaris inclusief deze vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hogere functie die wordt waargenomen.

Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris

Het maandsalaris wordt uiterlijk in de laatste week van die maand betaald.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt, exclusief pauzes, 40 uur per week met werkdagen van maximaal 9 uur per dag. Conform de wettelijke regeling kan een medewerker in deeltijd werken.

Artikel 4.2 Vakantie

1 Iedere medewerker heeft, op basis van een voltijddienstverband, recht op 35 vakantiedagen (280 uur) per jaar.

- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 45-49 jaar oud is, heeft hij recht op 8 extra vakantie-uren (totaal 36 dagen of 288 uren) tot het einde van zijn dienstverband.
- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 50-54 jaar oud is, heeft hij recht op 16 extra vakantie-uren (totaal 37 dagen of 296 uren) tot het einde van zijn dienstverband.
- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 55-59 jaar oud is, heeft hij recht op 24 extra vakantie-uren (totaal 38 dagen of 304 uren) tot het einde van zijn dienstverband.

2 Het verlofrecht wordt evenredig aan het aantal dienstmaanden in een jaar berekend.

3 Per opgenomen vakantiedag wordt het aantal uren dat men ingeroosterd is of gewoonlijk op die dag gewerkt zou hebben, afgeschreven.

4 Overeengekomen vakantie kan door de werkgever slechts om dringende redenen worden ingetrokken. Mocht er hierdoor aantoonbare schade zijn, dan vergoedt de werkgever die.

5 De werkgever stelt binnen 2 weken na een voorstel van de medewerker de vakantie vast.

6 Medewerkers die het hele jaar in dienst zijn, moeten minimaal 3 weken vakantie per kalenderjaar opnemen. Een vakantie duurt maximaal 4 weken aaneengesloten tenzij de leidinggevende toestemming geeft voor een langere periode.

7 De medewerker die door arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, bouwt verlof op volgens de wettelijke regeling.

8 De werkgever kan in overleg met de or maximaal 3 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen.

9 De medewerker kan extra vakantiedagen kopen. Dit kan gefinancierd worden uit het brutosalaris, de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering. Voor het kopen van extra vakantiedagen is geen toestemming nodig van de leidinggevende. Voor het opnemen van de extra vakantiedagen geldt dezelfde regeling als die voor reguliere vakantiedagen.

10 Opgebouwde en niet-opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofrechten vervallen na 5 jaar.

Artikel 4.3 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

- 1 De medewerker kan verzoeken om uitbetaling van opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen (op fulltime basis bedraagt het wettelijke aantal vakantiedagen 20).
- 2 Na controle en afschrijving van deze bovenwettelijke vakantiedagen vindt uitbetaling plaats.
- 3 De medewerker ontvangt voor elk vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het uursalaris in de maand van betaling.
- 4 De vergoeding van de vakantie-uren telt niet mee in de berekening voor de eindejaarsuitkering of de pensioengrondslag.
- 5 Als de fiscale regelgeving dit toelaat, kan de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen voor andere doeleinden worden gebruikt.

Artikel 4.4 Storting bovenwettelijke vakantiedagen voor pensioenopbouw

Het storten van vakantiedagen voor extra pensioenopbouw is alleen mogelijk indien wordt voldaan aan zowel de fiscale voorwaarden als de voorwaarden van het pensioenreglement.

Artikel 4.5 Feestdagen

- 1 Als feestdagen gelden Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, – in de lustrumjaren – 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.
- 2 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij afgesproken.
- 3 Als op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
- 4 De medewerker die voor de viering van een niet-Christelijke feest- of gedenkdag op tijd daarom vraagt, krijgt onbetaald verlof of kan hiervoor vakantiedagen opnemen.

Artikel 4.6 Buitengewoon verlof

- 1 De medewerker heeft in de hierna genoemde gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van het salaris, mits hij zo mogelijk 1 dag van tevoren en eventueel onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verlof kennisgeeft en de gebeurtenis ook echt bijwoont.
- 2 Voor dit artikel geldt dat een ongehuwde medewerker, een gehuwde medewerker en een medewerker met geregistreerd partnerschap gelijkgesteld zijn aan elkaar.
- 3 Bij meer dan één dag (uitgezonderd het kraamverlof) wordt aaneensluitende dagen bedoeld. Als in deze periode parttime of weekenddagen vallen waarop de medewerker (normaal) niet werkt, heeft hij geen recht op buitengewoon verlof op een ander moment.

4 De werkgever kan voorts in gevallen waarin daartegen naar zijn oordeel geen bezwaar bestaat, buitengewoon verlof verlenen al dan niet met behoud van salaris. Als buitengewoon verlof verleend wordt zonder behoud van salaris, heeft de werkgever het recht de pensioenpremie/sociale premies en dergelijke op de medewerker te verhalen. Hierover worden vooraf afspraken tussen medewerker en werkgever gemaakt.

5 Bezoek aan arts, tandarts, specialist, fysiotherapeut enzovoort dat niet in de vrije tijd kan plaatsvinden, mag als bijzonder verlof in werktijd worden gezien. Deze bezoeken moeten zoveel mogelijk aan het begin of het einde van de werkdag plaatsvinden.

Een dag:

- op de dag van de huwelijksplechtigheid of registratie partnerschap van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen,
- pleegkinderen en/of adoptiefkinderen;
- op de dag van het 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
- op de dag van de feestelijkheden ter gelegenheid van het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk van de medewerker, zijn ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of adoptiefkinderen;
- op de dag van de begrafenis- of crematieplechtigheid van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad;
- op de dag van verhuizing, eenmaal per jaar.

Vier dagen:

- op de dag van huwelijk/geregistreerd partnerschap van de medewerker en op de dagen daaropvolgend;
- op de dag van overlijden van ouders, schoonouders, echtgeno(o)t(e), kinderen, relatiepartner, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen, pleegkinderen, of adoptiefkinderen en op de dagen daaropvolgend;
- op de dag van overlijden van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad niet hierboven genoemd, als de medewerker belast is met het regelen van de begrafenis of crematie en op de dagen daaropvolgend (maximaal 5 dagen per kalenderjaar).

Vijf dagen:

Voor het leidinggeven aan of het verzorgen van vakantie-reizen met een 'ideële achtergrond', zoals jeugd-, bejaarden- of invalidenreizen. De duur van het verlof is de helft van de reisduur met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar.

Door de werkgever vast te stellen benodigde tijd:

- voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen;
- bij ernstige ziekte van ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, echtgeno(o)t(e), kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen, adoptiefkinderen of de relatiepartner.

Artikel 4.7 Wet arbeid en zorg

De werkgever past de wettelijke bepalingen uit de Wet arbeid en zorg toe. In deze wet zijn o.a. geregeld: zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, kort verzuimverlof en geboorteverlof, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

Artikel 4.8 Sabbatical

1 Medewerkers die minstens 5 jaar in dienst zijn, mogen maximaal een half jaar onbetaald verlof nemen in de vorm van een sabbatical. Het inplannen van deze periode gebeurt in overleg met de leidinggevende.

2 Tijdens de sabbatical ontvangt de medewerker geen salaris en bouwt hij geen verlofrechten op. Er zijn geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De werkgever zorgt voor doorbetaling van de werkgeverspremies en het werkgeversdeel van de pensioenafdracht. De medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.

3 De medewerker heeft de garantie dat hij na de geplande beëindiging van het sabbatical in zijn oude functie terug kan keren. Bij eerdere terugkeer heeft de werkgever een inspanningsverplichting om de medewerker te laten werken, maar biedt hij geen garantie dat er werk is. Daarmee wordt ook het salaris tot de beoogde terugkeerdatum niet gegarandeerd.

4 Bij verlate terugkomst vervalt de baangarantie, behalve bij vertraging door onvoorziene calamiteiten en mits deze uiterlijk 1 dag voor de beoogde hervatting wordt gemeld.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 5.1 Algemeen

Als de medewerker door ziekte of ongeval niet kan werken, gelden voor hem artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders bepaald. Medewerkers die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden en bij de inwerkingtreding van deze cao nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, blijven vallen onder de regelingen van de 'oude' WAO-wetgeving. De hier genoemde regelingen gelden niet voor werkneemsters die verzuimen als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof of daaraan gerelateerde arbeidsongeschiktheid. Zij vallen in de 'vangnetregeling' binnen de Ziektewet.

De Consumentenbond voert een gericht verzuimbeleid, dat als doel heeft verzuim zoveel mogelijk te voorkomen en uitval zover als haalbaar te beperken. Kernonderdeel van dit beleid is – conform de Wet verbetering poortwachter – frequent contact met de zieke medewerker. Medewerker en werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een snelle re-integratie. In het gebouw kan worden gesport. De Consumentenbond moedigt het gebruik hiervan aan.

Artikel 5.2 Inspanningsverplichting

Zolang de medewerker arbeidsongeschikt is, is zowel de medewerker als de werkgever verplicht zich optimaal in te spannen om herstel en werkhervatting te bevorderen. De werkgever houdt zich aan de actiepunten en toetsmomenten uit de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 5.3 Loondoorbetaling

Conform de Wet verlengde loondoorbetaling betaalt de werkgever tijdens het dienstverband de eerste 2 ziektejaren (een deel van) het salaris door. In de loop van de maanden na de eerste ziektedag wordt het te betalen loon afgebouwd. Deze afbouw betreft uitsluitend de uren waarop de medewerker arbeidsongeschikt is. Wanneer en zolang de medewerker op arbeidstherapeutische basis werkt, gelden deze uren nog als arbeidsongeschiktheid. De eerste maand na de eerste ziektedag worden het volledige maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering doorbetaald. Na 1 maand arbeidsongeschiktheid stopt de uitbetaling van de reiskostenvergoeding en van andere kostenvergoedingen. Het loon wordt dan nog volledig doorbetaald. Na 6 maanden arbeidsongeschiktheid wordt de betaling teruggebracht naar 90% van het bruto maandsalaris. Na 1 jaar arbeidsongeschiktheid wordt de betaling teruggebracht naar 75% van het bruto maandsalaris. Als bij 12 maanden arbeidsongeschiktheid de medewerker wil re-integreren en de bedrijfsarts vindt dat dit niet sociaal geoorloofd is en tot onverantwoorde re-integratie leidt, kan de werkgever op advies van de bedrijfsarts de terugval naar 75% loon uitstellen.

Artikel 5.4 Weigering/intrekking aanvulling

De werkgever mag de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling weigeren of opschorten voor de medewerker die:

- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- zijn genezing heeft belemmerd en vertraagd;
- zonder deugdelijke reden geen passend werk verricht;
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften van de organisatie);
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsarts;
- weigert gebruik te maken van beschikbare veiligheidsmiddelen, of de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- misbruik maakt van de voorziening;
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van door de werkgever niet-goedgekeurde nevenwerkzaamheden.

Daarnaast kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen als een medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften) overtreedt. Als de werkgever vanwege de arbeidsongeschiktheid van de medewerker naar een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan meewerken.

Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid

Periodes van arbeidsongeschiktheid met tussenpozen van minder dan 4 weken waarin de medewerker wel heeft gewerkt, worden conform de wet als aaneensluitende arbeidsongeschiktheidsperioden beschouwd.

Artikel 5.6 Toepassing van de Wet werk en inkomen naar arbeidsgeschiktheid

Enkele maanden voor het verstrijken van het tweede ziektejaar wordt via het UWV getoetst in hoeverre en in welke mate er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. Op basis daarvan wordt door het UWV vastgesteld welk gedeelte van de WIA van toepassing is. De werkgever past deze regelingen als volgt toe:

1 Bij volledige (meer dan 80%) en duurzame arbeidsongeschiktheid krijgt de medewerker na 2 ziektejaren recht op een uitkering vanuit het UWV. De werkgever zal dan de arbeidsovereenkomst beëindigen.

2 Bij gedeeltelijke (tussen 35% en 80%) verdien capaciteit stelt de werkgever vast welke loonwaarde het werk van de medewerker heeft. Dit wordt de reële verdien capaciteit genoemd. Als de verwachting is dat de reële verdien capaciteit tussen het moment van toetsing en 6 maanden na de start van het derde ziektejaar nog zal verbeteren, wordt bij de vaststelling van de reële verdien capaciteit uitgegaan van de te verwachten situatie.

2.1 Als de reële verdien capaciteit meer dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdien capaciteit, neemt de werkgever de reële verdien capaciteit als uitgangspunt. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt aangepast qua functieniveau, het aantal te werken uren en de bijpassende beloning. Deze aanpassing noemen we herplaatsing. De medewerker heeft recht op een aanvullende uitkering van 70% die conform de WIA door het UWV wordt uitgekeerd. Van het verschil tussen het inkomen dat op deze manier ontstaat uit de combinatie van salaris op basis van de herplaatsing en de WIA-uitkering enerzijds en anderzijds de 75% van het salaris dat tijdens het tweede ziektejaar over de uren arbeidsongeschiktheid is uitbetaald, vult de werkgever in het derde ziektejaar nog de helft aan.

2.2 Als de reële verdien capaciteit minder dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdien capaciteit, betekent dit dat de werkgever de medewerker niet in een passende functie kan herplaatsen. In dat geval wordt (als dat niet al eerder is gebeurd) een traject ingezet waarbij de medewerker wordt ondersteund bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever.

Deze ondersteuning bestaat uit:

- Begeleiding door een re-integratie-, outplacement- of loopbaanadviesbureau, met de werkgever als opdrachtgever.
- Vergoeding van de kosten van opleidingen die een reële vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt bieden.
- Eventueel stagewerk binnen de eigen organisatie of de gelegenheid om op basis van detachering ergens anders stage- of werkervaring op te doen. Een dergelijk traject mag 1 jaar duren. Als de medewerker in dat jaar in enige mate al dan niet op stage- of arbeidstherapeutische basis werkt, vult de werkgever de WGA-uitkering van 70% aan tot 80% van het inkomen dat de medewerker genoot op het moment van zijn ziekmelding. Als het tegen het einde van het derde ziektejaar niet zeker is dat de medewerker een passende functie ergens anders vindt, start de werkgever de procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de medewerker er zelf voor kiest om tegen een lager inkomen in dienst te blijven, zal de Consumentenbond hem niet ontslaan. Het UWV verstrekt dan geen WGA-uitkering. De Consumentenbond vult het inkomen niet verder aan.

3 Bij minder dan 35% loonverlies wordt de reële verdien capaciteit vastgesteld. Op basis daarvan wordt de medewerker herplaatst. Van het verschil tussen de reële verdien capaciteit na herplaatsing en het inkomen aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid, vult de werkgever gedurende het derde ziektejaar nog 50% aan.

Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen

Artikel 6.1 Vakantietoeslag

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 2 De medewerker ontvangt een vakantietoeslag ter grootte van 8% over het in het vakantietoeslagjaar uitbetaalde salaris.
- 3 Bij de vakantietoeslag geldt met ingang van 1 juni 2018 een minimumtoeslag van €2.822.
- 4 De uitbetaling gebeurt achteraf eenmaal per jaar in mei.

Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering

- 1 De medewerker ontvangt een eindejaarsuitkering van 5% van het in een kalenderjaar uitbetaalde salaris.
- 2 De uitbetaling gebeurt eenmaal per jaar in december.

Artikel 6.3 Pensioengratificatie

- 1 Een medewerker die bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd 10 jaar of langer bij de Consumentenbond werkt, ontvangt een gratificatie gelijk aan een maandsalaris volgens de arbeidsovereenkomst.
- 2 Bij deeltijdpensioen wordt de pensioengratificatie uitgekeerd op het moment dat de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De uitkering is gelijk aan het salaris op basis van het oorspronkelijk aantal gewerkte uren. De halfjaarlijkse salarisaanpassing en de eventuele treden toegekend tijdens het deeltijdpensioen tellen mee voor de berekening van het salaris voor de gratificatie.

Artikel 6.4 Uitkering bij overlijden

- 1 Bij het overlijden van de medewerker wordt een bedrag van driemaal het maandsalaris uitgekeerd aan:
 - a De echtgenoot van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde of de relatiepartner.
 - b De minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen als de onder a genoemde persoon ontbreekt.
 - c Degene(n) met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens onderhoud hij grotendeels voorzag, als de onder a en b genoemde personen ontbreken.
 - d De natuurlijke persoon die de uitvaart regelt als de onder a, b en c genoemde personen ontbreken.
- 2 Deze uitkeringen worden niet verminderd met uitkeringen op grond van verzekeringen en sociale verzekeringswetten.

Artikel 6.5 Eenmalige uitkering

**Medewerkers in dienst op 1 januari 2019, ontvangen eenmalig een bedrag van €850
bruto naar rato van het dienstverband op deze datum.**

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen

De Consumentenbond is een kennisintensieve organisatie. Daarom is een continue inspanning van werkgever en medewerker ten behoeve van het optimaliseren van kennis, houding en vaardigheden (competenties) heel belangrijk. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de werkgever als bij de medewerker. Scholing en opleiding zijn zowel bedoeld om de huidige inzetbaarheid alsmede de toekomstige inzetbaarheid, intern of extern, te vergroten. Om scholing en opleiding zo veel mogelijk gestructureerd en in relatie tot organisatiedoelstellingen te laten plaatsvinden, wordt jaarlijks een organisatiebreed opleidingsplan opgesteld en aangeboden.

Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding

1 Iedere medewerker kan in aanmerking komen voor gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan het volgen van een interne of externe studie, een en ander conform het bepaalde in het vervolg van dit artikel. Alle afspraken over de studie of opleiding worden schriftelijk vastgelegd. De medewerker stemt toe dat P&O hierover informatie inwint bij het instituut waar gestudeerd wordt.

2 Een studie die al was begonnen op het moment dat het dienstverband met de werkgever begon en die expliciet aan de eisen in dit artikel voldoet, kan naar evenredigheid worden vergoed.

3 Een eventuele nog te betalen studieschuld uit een vorig dienstverband kan door de werkgever worden overgenomen als de studie voldoet aan de eisen in dit artikel.

4 Voor studiekosten komen in aanmerking:

a Categorie A

Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie. Deelname hieraan kan verplicht worden gesteld. De kosten worden voor 100% vergoed en ook de opleidingstijd komt voor rekening van de werkgever. Als de medewerker de studie op eigen verzoek buiten werktijd volgt, wordt hiervoor geen compensatie gegeven. Parttimers mogen eventueel hun werkdagen ruilen voor deelname.

b Categorie B

Opleidingen die groei ondersteunen naar een volgende functie. De kosten hiervan worden voor 80% vergoed, de opleidingstijd komt in principe voor rekening van de medewerker. Er kan studieverlof worden toegekend voor deelname aan de studie of opleiding (niet voor het studeren). In principe wordt maximaal 5 werkdagen studieverlof toegekend. Afwijkingen naar boven kunnen worden toegestaan tot een maximum van 50% eigen tijd – 50% werktijd. Als een medewerker voor zijn verdere loopbaan buiten de bond gebruik wil maken van categorie B, kan de manager Personeel & Organisatie besluiten om afwijkende afspraken te maken voor de terugbetalingsregeling, voor het naar beneden bijstellen van het percentage voor de vergoeding en voor de tijd.

5 Onder studiekosten in het vorige lid worden verstaan:

- leskosten;
- inschrijfgelden;
- kosten lesmateriaal;

- studieboeken;
- tentamen- en examengelden.

6 De reiskosten van een door de werkgever volledig vergoede studie of opleiding (categorie A), worden vergoed overeenkomstig de declaratieregeling dienstreizen.

7 De manager Personeel & Organisatie beslist na overleg met het management of een studie zoals genoemd in dit artikel voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling

Een terugbetalingsregeling is niet aan de orde bij een studie en opleiding die in artikel 7.2.4 onder categorie A valt, tenzij er sprake is van:

- Aantoonbaar verzuim of nalatigheid van de kant van de medewerker (zie verder onder a van dit artikel).
- Beëindiging dienstverband door medewerker voordat de studie is afgerond of binnen 1 jaar na afronding van de studie/opleiding en de studiekosten meer dan €2400 bedragen. In het laatste geval geldt dat elke maand 1/12e deel wordt kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/ opleiding. Bij een onafgeronde studie geldt dat de volledige kosten worden teruggevorderd. Er wordt in de volgende gevallen terugbetaald:

a

Als aantoonbaar verzuim of nalatigheid van de kant van de medewerker leidt tot voortijdig staken van de studie of opleiding of tot het vooruitzicht dat de studie of opleiding niet met een bevredigend resultaat kan worden afgerond, moet de medewerker de tot op dat moment vergoede kosten van de studie of opleiding terugbetalen. Een beslissing hierover wordt door de manager Personeel & Organisatie genomen, na overleg met de medewerker en het betrokken instituut. In incidentele gevallen, ter beoordeling van de manager Personeel & Organisatie, kan van deze terugbetalingsregeling worden afgeweken. Het bedrag dat aan de werkgever moet worden terugbetaald, wordt verrekend met het salaris.

b Bij categorie b (zie artikel 7.2, lid 4b,:

- Als de kosten van een te volgen studie/opleiding tussen de €1400 en €2400 bedragen en een medewerker het dienstverband beëindigt binnen een half jaar na afronding van de studie/opleiding. Elke maand na feitelijke afronding van de studie/opleiding wordt dan 1/6e deel kwijtgescholden.
- Als de kosten van de te volgen studie/opleiding tussen de €2400 en €7000 bedragen en de medewerker binnen 2 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dit geval wordt elke maand 1/24e deel kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding.
- Als de kosten van de te volgen studie/opleiding meer dan €7000 bedragen en de medewerker binnen 3 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dat geval wordt elke maand 1/36e deel kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding. In de hierboven gestelde gevallen geldt de
- terugbetalingsregeling ook als de genoemde bedragen bereikt worden door opvolging van een aantal cursussen in een periode van 12 maanden.
- Als aanvullend studieverlof wordt toegekend, kan ook een afspraak worden gemaakt over terugbetaling van het extra verlof.
- Ook als het dienstverband op verzoek van de medewerker wordt beëindigd terwijl een studie nog niet is afgerond, geldt deze terugbetalingsregeling. Als de kosten op dat moment meer dan €1400 bedragen, worden ze in hun geheel teruggevorderd.

Artikel 7.4 Pensioenregeling

De werkgever heeft voor de medewerker een pensioenregeling getroffen. De rechten en plichten worden vastgelegd in een afzonderlijk pensioenreglement. Dit reglement wordt vastgesteld in overleg met de OR en voor de financiële afspraken met de vakorganisatie. De totale pensioenpremie is 21% van de pensioengrondslag. Van de totale bijdrage komt 5,25% voor rekening van de medewerker en 15,75% voor rekening van de werkgever.

Artikel 7.5 Reis- en onkostenvergoeding

De medewerker die in opdracht van de werkgever voor zijn functie reis- en onkosten maakt, heeft recht op vergoeding ervan. De nadere regels voor deze vergoeding zijn vastgelegd in de BedrijfsEigenRegeling, Dienstreizen.

Artikel 7.6 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer

1 Alle medewerkers komen in aanmerking voor een vergoeding woon-werkverkeer, ongeacht het middel van vervoer (fiets, openbaar vervoer, auto).

2 Elke medewerker krijgt eenmaal per jaar de keuze of hij per ov of met een privévervoermiddel (auto of fiets) wil reizen. Reizen per ov moet worden aangetoond via een kopie van de openbaarvervoerbewijzen aan de salarisadministratie en wordt op basis van het goedkoopste tarief vergoed tot een maximum van €2400 per jaar.

3 Wie voor een privévervoermiddel kiest, ontvangt een vergoeding van €0,19 per kilometer, tot een maximumbedrag van €2400 per jaar.

4 De reisafstand wordt bepaald conform fiscale regels op basis van postcode.

5 De vergoeding van privévervoer en openbaar vervoer wordt middels een bedrag per maand verrekend, afhankelijk van het aantal werkdagen per week en op basis van de norm dat over 205 werkdagen per jaar op fulltimebasis wordt vergoed. De vergoeding stopt bij ziekte langer dan 1 maand en afwezigheid langer dan 2 maanden.

6 Medewerkers voor wie de kosten woon-werkverkeer hoger liggen dan €2400 per jaar, kunnen ervoor kiezen om de extra kosten via tijdelijke verlaging van hun brutosalaris fiscaal optimaal te verrekenen.

7 Medewerkers die per fiets naar het werk komen, kunnen in plaats van een maandelijks vergoeding kiezen voor een fietsvergoeding conform de fietsregeling (H7 BER).

Hoofdstuk 8 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen

Artikel 8.1 Vakbondsverlof

Voor het bijwonen van vergaderingen van een vakvereniging of een centrale van vakverenigingen ontvangt de medewerker die lid is van het bestuur van de vakvereniging of van de centrale verlof met behoud van inkomen overeenkomstig de duur van die vergaderingen. Dit verlof is maximaal 15 dagen per jaar.

Artikel 8.2 Faciliteitenregeling

Conform de bij de werkgever geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

- De vakverenigingen kunnen elk uit de kring van hun leden binnen de onderneming van de werkgever een kaderlid aanwijzen; van deze aanwijzing wordt de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.
- De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen via het interne emailsysteem of op Intranet.
- De werkgever zal – als regel buiten werktijd – bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
- De werkgever zal een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen het kaderlid en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. Dan zullen wel de vakverenigingen vooraf worden
- geïnformeerd. De werkgever zorgt ervoor dat het kaderlid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervindt voor zijn positie als medewerker. De werkgever zal, met uitzondering van dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, het kaderlid alleen ontslaan na overleg met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen de maatstaven worden gehanteerd die gelden voor medewerkers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

Artikel 8.3 Lidmaatschap

De Consumentenbond geeft zijn medewerkers de mogelijkheid om de kosten voor het vakbondslidmaatschap via het brutosalaris van mei of december fiscaal voordelig te verrekenen. Meer informatie hierover is te vinden in de Bedrijfseigen Regelingen, hoofdstuk 18.

Aldus overeengekomen in Den Haag op 24 januari 2019 (inclusief bijlage 2)

namens FNV,

namens Consumentenbond,

J. de Vlieger

J.M. Visser

Bijlage 1 Salarisschalen

Bijlage 2 Tijdelijke regeling voor medewerkers die buiten hun schuld boventallig worden

De in deze bijlage beschreven regeling dient ter vervanging van en uitdrukkelijk niet ter aanvulling op de wettelijke regelingen uit de Wet Werk en Zekerheid. De medewerker die het verzoek doet om of instemt met toepassing van deze tijdelijke regeling, doet daarmee uitdrukkelijk afstand van een eventueel recht op de transitievergoeding.

De in deze bijlage beschreven regeling is uitsluitend van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die boventallig worden in de periode januari 2018 tot en met 31 december 2020 en kent daarna geen nawerking.

Deze regeling heeft uitsluitend betrekking op medewerkers van wie de functie vervalt door wijzigingen in de organisatie en die daardoor buiten hun schuld boventallig worden.

Deze regeling is niet van toepassing bij collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. In die gevallen zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad advies vragen om een regeling overeen te komen in de vorm van een op de dan geldende situatie toegesneden sociaal plan. De inzet van werkgever zal in dergelijke gevallen zijn om boventallige werknemers te begeleiden van werk naar werk.

Achtergrond van de tijdelijke regeling:

- Werkgever zal waar nodig aanpassingen aan de organisatie doen om deze optimaal te laten functioneren. Deze aanpassingen kunnen het gevolg zijn van veranderingen en eisen van bedrijfseconomische en bedrijfsstrategische aard;
- Besluiten van de werkgever ingegeven door bedrijfseconomische of bedrijfsstrategische omstandigheden kunnen leiden tot een verlies aan arbeidsplaatsen;
- Het streven van werkgever is om gedwongen ontslag in verband hiermee te voorkomen;
- Wanneer gedwongen ontslag niet kan worden vermeden geeft werkgever met deze regeling inhoud aan zijn verantwoordelijkheid om de nadelige gevolgen voor medewerkers zoveel mogelijk te beperken;
- De inzet van werkgever zal daarbij primair zijn om medewerkers naar nieuw werk te begeleiden.

Deze tijdelijke regeling moet worden gelezen en zo nodig worden uitgelegd in het licht van deze achtergrond.

Procedures

Waar sprake is van organisatieaanpassingen of -wijzigingen waardoor een individuele medewerker boventallig wordt, zal de OR worden geïnformeerd, tenzij er sprake is van een situatie waardoor artikel 25 WOR van toepassing is. In overleg met de boventallige medewerker(s) zal door P&O een onderzoek plaatsvinden naar de mogelijkheden voor interne herplaatsing. Dit onderzoek duurt maximaal 2 weken. Indien zich mogelijkheden voordoen/liken voor te gaan doen, dan zal betrokken medewerker met voorrang worden geplaatst. Bij eventuele plaatsing zal gekeken worden naar geschiktheid voor alsmede naar de passendheid van de functie (maximaal 2 schalen hoger of lager). Ten behoeve van plaatsing kan een omscholingstraject worden ingezet.

Wanneer interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, wordt het dienstverband beëindigd. De medewerker ontvangt dan bij beëindiging van het dienstverband van de werkgever een beëindigingsvergoeding gelijk aan de wettelijke transitievergoeding.. Als alternatief voor de transitievergoeding wordt de medewerker de mogelijkheid geboden gebruik te maken van een werk-naar-werk regeling. Onderdeel van deze werk-naar-werk regeling is een regeling gericht op inkomenszekerheid wanneer het werk-naar-werk traject niet geleid heeft tot een (externe) plaatsing. Dit onderdeel van de regeling is alleen beschikbaar voor medewerkers vanaf een op basis van deze tijdelijke regeling vast te stellen leeftijd.

Betrokken medewerker kan zich te allen tijde tijdens het overleg over genoemde opties laten bijstaan door een raadsman. De kosten hiervan worden vergoed door Consumentenbond tot een maximum bedrag van €1.000,- inclusief kantoorkosten, exclusief BTW.

Beëindiging dienstverband

De beëindiging van het dienstverband wordt in gang gezet middels indiening van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het UWV. Gelijktijdig wordt de medewerker een vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin afspraken worden gemaakt over het einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden welke inhouden dat de beëindigingsvergoeding zal worden betaald dan wel, op verzoek van de medewerker, in plaats daarvan dat een van werk-naar-werk-traject wordt vastgesteld.

De medewerker dient binnen een termijn van 7 kalenderdagen en op de door werkgever aan te geven wijze de vaststellingsovereenkomst in tweevoud te ondertekenen en tijdig te retourneren. Daarna zal de werkgever tot ondertekening overgaan en 1 exemplaar aan de medewerker retourneren.

Als de medewerker niet tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst (in tweevoud) wil overgaan of de medewerker heeft binnen 14 dagen na ondertekening de vaststellingsovereenkomst op de in de wet voorgeschreven wijze ontbonden, zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels de verzochte toestemming aan het UWV gerealiseerd worden en kan de medewerker niet alsnog aanspraak maken op toepassing van deze tijdelijke regeling.

Werk-naar-werk regeling

Grondslagen voor de aanspraak

De medewerker werkzaam op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die boventallig is en conform de geldende wettelijke kaders recht heeft op een transitievergoeding, kan op zijn verzoek als alternatief voor de beëindiging- of transitievergoeding in aanmerking komen voor de werk-naar-werk regeling. Indien de medewerker voor de werk-naar-werk regeling kiest, kan de medewerker geen aanspraak meer maken op de transitievergoeding noch op een beëindigings- of andere vergoeding

Regeling

De werk-naar-werk regeling bestaat uit de volgende componenten die vergoed worden door de werkgever:

- Begeleiding van een door werkgever te selecteren outplacementbureau;
- Doorbetaling van het loon gedurende een periode van 5 tot maximaal 10 maanden, op basis van een staffel gerelateerd aan het aantal volledige dienstjaren op de datum van boventalligheid. De doorbetaling vindt plaats vanaf de datum van boventalligheid. De staffel is als volgt:

Aantal dienstjaren	Maximale duur werk-werk traject
Tot 10 jaar	5 maanden
Van 10 tot 15 jaar	7 maanden
Vanaf 15 jaar	10 maanden

- Vrijstelling van werkzaamheden: na overleg kan de medewerker door werkgever(deels) worden vrijgesteld van werkzaamheden om de overstap naar een andere werkgever te faciliteren;
- Einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever is uiterlijk op de einddatum van het van-werk-naar-werk traject.
- Indien de medewerker voor het uiterste einde van het van-werk-naar-werk traject een andere baan bij een andere werkgever aanvaardt dan wel als zelfstandig ondernemer werkzaamheden gaat verrichten, eindigt de arbeidsovereenkomst met de werkgever op die eerdere datum. In dat geval zal 50% van het laatst verdiende bruto maandsalaris plaatsvinden gedurende de resterende duur van het werk-naar-werk traject.

Inkomenszekerheid voor oudere werknemers

Is de medewerker 60 jaar of ouder op het moment dat hij boventallig was en was hij op het moment van boventalligheid tenminste 10 jaar in dienst bij de werkgever, dan kan de medewerker in het geval dat het werk-naar-werk traject niet tot een baan bij een nieuwe werkgever of zelfstandig ondernemerschap heeft geleid, aanspraak maken op de inkomenszekerheidsregeling. De inkomenszekerheidsregeling houdt het volgende in:

- Voor medewerkers die na het einde van de arbeidsovereenkomst bij Consumentenbond een ww-uitkering ontvangen die lager is dan 70% van het laatstverdiende bruto salaris, vult Consumentenbond gedurende de eerste 24 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst de ww-uitkering aan tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris.
- Vanaf 25 maanden tot de pensioengerechtigde leeftijd vult de werkgever aan of betaalt de werkgever bij het eindigen van de WW-uitkering de uitkering door tot 70% van het laatst verdiende bruto salaris met een maximum van de hoogte van de WW-uitkering. De pensioengerechtigde leeftijd is de datum waarop de medewerker aow-gerechtigd is dan wel, indien deze datum eerder is gelegen, de datum van de pensioenrichtleeftijd zoals te bepalen door het pensioenfonds waar medewerker uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met de Consumentenbond deelnemer is.

Wanneer de ex-medewerker met een recht op deze inkomenszekerheidsregeling inkomsten geniet uit of in verband met arbeid en/of onderneming, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd, wordt hem, in afwijking van het bepaalde in deze tijdelijke regeling als aanvulling op de WW-uitkering een aanvulling op die inkomsten verleend tot een zodanig bedrag, dat de som van de aanvulling en die inkomsten tezamen 10 % hoger is dan de inkomsten die hij zou hebben wanneer hij aanspraak zou maken op het in deze tijdelijke regeling toegezegde, met dien verstande dat het totaal van eigen inkomsten plus aanvulling – of in het geval niet langer sprake is van een aanvulling maar een doorbetaling – niet meer zal bedragen dan het laatstelijk bij de werkgever genoten salaris. Berekeningen geschieden per kalendermaand.

Uitkering

De aanvulling op de WW-uitkering wordt maandelijks berekend en uitgekeerd.

Verval van de aanspraak

Het recht op (aanvulling op) de (plaatsvervangende) WW-uitkering vervalt indien de gerechtigde:

- Zich tijdens werkloosheid niet als werkzoekende inschrijft.
- Geacht moet worden werkloos te zijn of te blijven doordat hij in onvoldoende mate tracht arbeid te krijgen.
- Nalaat passende arbeid te aanvaarden.
- Door eigen schuld of eigen toedoen geen arbeid verkrijgt of behoudt.
- Een arbeidsongeschiktheidsuitkering geniet.

Een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering schort het recht op aanvulling op de WW-uitkering op voor de duur van de tijdelijkheid. De werkgever is bevoegd de uitkering van de aanvulling op de WW-uitkering op te schorten indien gegrond vermoeden bestaat dat de gerechtigde voor hem uit deze bepalingen voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt.

Pensioenverzekering

Gedurende de periode dat de gerechtigde aanspraak heeft op de inkomenszekerheidsregeling, als bedoeld in dit reglement, blijft hij deelnemen in de pensioenregeling van de Consumentenbond op dezelfde voorwaarden als voor de datum van ontslag.

Cessie

Teneinde een goede uitvoering van de regeling met betrekking tot aanvulling op de WW-uitkering te bevorderen cedeert de gerechtigde zijn aanspraken op de WW-uitkeringen aan de werkgever.

Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit reglement in individuele gevallen tot een onbillijke situatie zou leiden, kan door de werkgever in voor de medewerker gunstige zin van deze regeling worden afgeweken.