Collectieve arbeidsovereenkomst UWV

1 januari 2021 tot en met
31 december 2021

Inhoud

Preambule en ondertekening **6**

Artikel 1 Inleiding en algemene bepalingen **9**
Artikel 1:1 Begripsbepalingen 9
Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer 10
Artikel 1:3 Overgangsregeling 10
Artikel 1:4 Uitbetaling brutobedragen 10
Artikel 1:5 Aanvang, duur, wijziging, beëindiging en bijzonder overleg 10

Artikel 2 Verplichtingen medewerker en werkgever **12**
Artikel 2:1 Algemene verplichtingen 12
Artikel 2:2 Algemene verplichtingen van de medewerker 12
Artikel 2:3 Algemene verplichtingen van de werkgever 13
Artikel 2:4 Schorsing 13
Artikel 2:5 Verstrekking cao 13

Artikel 3 In- en uitdiensttreding **15**
Artikel 3:1 Aanvang dienstverband 15
Artikel 3:2 Duur dienstverband 15
Artikel 3:3 Wijziging dienstverband 15
Artikel 3:4 Einde dienstverband wegens bereiken AOW-leeftijd 15
Artikel 3:5 Einde dienstverband 16
Artikel 3:6 Tijdstip einde dienstverband 16
Artikel 3:7 Opzegtermijn voor de medewerker 17
Artikel 3:8 Opzegtermijn voor de werkgever 17
Artikel 3:9 Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd 17
Artikel 3:10 Aanzegplicht einde tijdelijk dienstverband 18
Artikel 3:11 Ontslagcommissie 18

Artikel 4 Arbeidstijden **19**
Artikel 4:1 Gemiddelde arbeidstijd 19
Artikel 4:2 Vaststelling arbeidstijd 19
Artikel 4:3 Ploegendienstregeling 20
Artikel 4:4 Aanpassing arbeidstijd voor onbepaalde tijd 20
Artikel 4:5 Jaarlijkse aanpassing arbeidstijd 20
Artikel 4:6 Arbeidspatronen 21

Artikel 5 Salariëring 22
Artikel 5:1 Salariëring 22
Artikel 5:2 Tijdstip en wijze van uitkering salaris 22
Artikel 5:3 Algemene salarisaanpassingen en eenmalige uitkering 22
Artikel 5:4 Salarisschalen 23
Artikel 5:5 Aanvangssalaris aspirant-verzekeringsarts 24
Artikel 5:6 Periodieke verhogingen 24
Artikel 5:7 Aanloophonorering en salaris bij promotie 26
Artikel 5:8 Gratificatie bij extra prestaties 28
Artikel 5:9 Afwijkende doorloop door salarisschalen 28
Artikel 5:10 Vakantietoeslag 28
Artikel 5:11 Eindejaarsuitkering 29
Artikel 5:12 Compensatie bij vervanging hogere functie 29
Artikel 5:13 Functieprofiel en -indeling 29
Artikel 5:14 Jubileumgratificaties 31
Artikel 5:15 Jubileumgratificatie en ontslaguitkering bij pensioen 31
Artikel 5.16 Uitkering bij overlijden 31
Artikel 5:17 Bovenschaligheid 31
Artikel 5:18 Bovenschaligheid en bevriezing 32
Artikel 5:19 Samenloop afbouwregelingen Sociaal Plan 33

Artikel 6 Vergoedingen overwerk, ploegendienst en wachtdienst 35
Artikel 6:1 Overwerk 35
Artikel 6:2 Vergoeding overwerk 35
Artikel 6:3 Vergoeding ploegendienst 36
Artikel 6:4 Wachtdienst 36

Artikel 7 Vakantie en verlof 38
Artikel 7:1 Vakantie 38
Artikel 7:2 Opbouw vakantierechten 38
Artikel 7:3 Recht op vakantie-uren 39
Artikel 7:4 Opnemen van vakantie 39
Artikel 7:5 Verval en verjaring vakantie-aanspraken 40
Artikel 7:6 Verlofregeling algemeen 41
Artikel 7:7 Bijzonder verlof 41
Artikel 7:8 Verlofdagen niet-christelijke feestdagen 42
Artikel 7:9 Ouderschapsverlof 42
Artikel 7:10 Sabbatical leave 42

Artikel 8 Kostenvergoedingen 45
Artikel 8:1 Reiskosten 45
Artikel 8:2 Zorgverzekering 50
Artikel 8:3 Verhuiskosten 50
Artikel 8:4 Studieregeling 50
Artikel 8:5 Kosten geneeskundig onderzoek 53
Artikel 8:6 Thuiswerkvergoeding 53

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid 54
Artikel 9:1 Arbeidsongeschiktheid 54
Artikel 9:2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid 54
Artikel 9:3 Re-integratieverplichtingen 56
Artikel 9:4 Einde dienstverband 56
Artikel 9:5 Collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering 56
Artikel 9:6 Individuele WGA-hiaatverzekering 57
Artikel 9:7 Individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering 57
Artikel 9:8 Verrekening andere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid 57
Artikel 9:9 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid 57

Artikel 10 Pensioen 59
Artikel 10:1 Pensioenregeling 59
Artikel 10:2 Werkgevers- en medewerkersbijdrage in de pensioenregeling 61

Artikel 11 Naar een duurzaam perspectief 62
Artikel 11:1 Goed werkgeverschap 62
Artikel 11:2 Arbeidsmarkt 62
Artikel 11:3 Afstand tot de arbeidsmarkt 63
Artikel 11:4 Flexibele dienstverbanden 63
Artikel 11:5 Duurzaam inzetbaar en inzet pensioen 64
Artikel 11:6 Voorkomen en bekorten van boventalligheid 65
Artikel 11:7 Studie-afspraken 66

Artikel 12 Levensfasegericht personeelsbeleid 68
Artikel 12:1 Levensfasegericht personeelsbeleid 68
Artikel 12:2 Vitaliteitspact (ingangsdatum: 1 september 2019) 68
Artikel 12:3 Bevorderen van werk-privébalans bij tijdelijke overbelasting voor elke leeftijd. 69
Artikel 12:4 Uitvoering en evaluatie vitaliteitspact 70

Artikel 13 Klachten en geschillen 73
Artikel 13:1 Individuele klachtenregeling 73
Artikel 13:2 Geschillen over de cao 74
Artikel 13:3 Klachten en geschillen functiewaardering 75

Artikel 14 Overleg vakorganisaties en faciliteiten 76
Artikel 14:1 Periodiek overleg met de vakorganisaties 76
Artikel 14:2 Faciliteiten, algemeen 76
Artikel 14:3 Faciliteiten, bijzonder 77
Artikel 14:4 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties 78
Artikel 14:5 Verlof 79

Artikel 15 Keuzeplan arbeidsvoorwaarden 80
Artikel 15:1 Keuzemogelijkheden 80
Artikel 15:2 Bronnen 80
Artikel 15:3 Doelen 80
Artikel 15:4 Keuzemoment 82
Artikel 15:5 Werkingssfeer 82
Artikel 15:6 Uurwaarde 82
Artikel 15:7 Uitdiensttreding 82
Artikel 15:8 Fiscale regelgeving 83
Artikel 15:9 Keuzeplan en maandsalaris 83

Bijlage I Algemeen 85
Artikel 1 Vakantie 85

Bijlage II (vervallen) 86

Bijlage III UWV-vorming 87
Artikel 1 Aansluitende dienstjaren 87
Artikel 2 Salarisperspectiefgarantie ex-Uszo-medewerker bij overgang naar UWV per 1 januari 2002 89
Artikel 3 (vervallen) 89
Artikel 4 Overgangsregeling voor ex-Uszo-medewerker ingeval van arbeidsongeschiktheid 90
Artikel 5 (vervallen) 90
Artikel 6 Ex-GMD oud recht 90

Bijlage IV Overgang CWI naar UWV 92
Artikel 1 Toepassing en werkingssfeer 92
Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV 92
Artikel 3 (vervallen) 92
Artikel 4 (vervallen) 92
Artikel 5 Salarisconsequenties lagere functie 92
Artikel 6 (vervallen) 94
Artikel 7 (vervallen) 94
Artikel 8 Jubileumgratificatie 94
Artikel 9 (vervallen) 94
Artikel 10 (vervallen) 94
Artikel 11 (vervallen) 94
Artikel 12 (vervallen) 94
Artikel 13 (vervallen) 94
Artikel 14 (vervallen) 94
Artikel 15 (vervallen) 94

Bijlage V Kwaliteitsparagraaf professionals 95

Bijlage VI Tafel-afspraken in het kader van de cao 2021 96

Bijlage VII Studieafspraken 98

Preambule en ondertekening

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), gevestigd te Amsterdam als partij aan de ene zijde en

FNV, gevestigd te Amsterdam;
De Unie, gevestigd te Culemborg;
CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht;
NOVAG, gevestigd te Wageningen

als partijen aan de andere zijde zijn, ieder afzonderlijk en gezamenlijk, de navolgende cao aangegaan.

De voorliggende cao is onder bijzondere omstandigheden tot stand gekomen. De situatie rondom Covid-19 liep als een rode draad door alle gesprekken; het had zowel effect op het overleg zelf dat volledig digitaal is gevoerd, als op de inhoudelijke gesprekken waar Covid-19 herhaaldelijk terugkwam. UWV zag zich geconfronteerd met een grote opgave rondom de implementatie en uitvoering van verschillende noodmaatregelen, die binnen UWV op een professionele en snelle wijze tot stand zijn gebracht en uitgevoerd. De inzet van medewerkers om de dienstverlening vanuit een veranderde context onverminderd door te laten gaan en de flexibiliteit en betrokkenheid die medewerkers aan de dag hebben gelegd, worden door UWV gewaardeerd en erkend.

Naast de onzekerheid over hoe de nieuwe manier van werken er uit gaat zien, wordt ook de komende jaren een grote wijziging van het pensioenstelsel verwacht. Dit zal een grote impact hebben op de arbeidsvoorwaarden in heel Nederland, UWV niet uitgesloten.

Dit maakt dat we ons in een periode bevinden waarin veel zaken nog te onzeker zijn om structurele wijzigingen in de cao af te spreken. Op dit moment zijn vooral zekerheid, duidelijkheid en waardering belangrijk. Vanwege de onzekere situatie en onduidelijkheden in de toekomst, hebben cao-partijen afgesproken de cao voor de duur van 1 jaar (van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021) te verlengen met een beperkt aantal wijzigingen. Cao-partijen zullen de periode tot aan 1 januari 2022 gebruiken om een aantal zaken grondig te onderzoeken, zodat in de cao vanaf 1 januari 2022 structurele wijzigingen in de cao kunnen worden opgenomen.

Onze uitzendkrachten zijn geen medewerker volgens de definities van de cao. Tegelijk beschouwen we uitzendkrachten binnen onze organisatie als onze collega's. Daarom bieden we ook uitzendkrachten toegang tot ons opleidingsplatform, de dienstverlening van ons loopbaancentrum en onderzoeken we in een studie welke faciliteiten hier zich nog meer toe lenen. Voor deze cao zijn ook afspraken gemaakt over gelijke toekenning van de structurele loonsverhoging, de eenmalige uitkering en de thuiswerkvergoeding.

Cao-partijen sluiten onderstaande cao af voor UWV en komen overeen dat deze cao van toepassing is op alle UWV-medewerkers. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao treedt daarmee in volle omvang in plaats van voorgaande cao's.

UWV en vakorganisaties hechten aan een solide Sociaal Plan als vangnet. Het Sociaal Plan wordt verlengd tot en met 31 maart 2022.

Aldus getekend te Amsterdam, 11 november 2021

Namens UWV:
De heer M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

Namens vakorganisaties:

FNV Publiek Belang
De heer E. Haneveld
Bestuurder

CNV Vakmensen
CNV Vakmensen.nl
De heer P.S. Fortuin
Voorzitter

De heer H.R. van Riezen
Bestuurder

Contactpersonen

de heer E. Haneveld
06 - 51 55 69 89
etienne.haneveld@fnv.nl

CNV Vakmensen.nl
De heer H.R. van Riezen
06 516 02 034
r.vanriezen@cnvvakmensen.nl

NOVAG
De heer W.J.L. van Pelt
Voorzitter

mr. P. de Leede
Belangenbehartiger

NOVAG
De heer P. de Leede
06 511 28 794
pdl@hyconsult.nl

De Unie
De heer R. Castelein
Voorzitter

Drs. H. Pethke
Belangenbehartiger

De Unie
Mevrouw H. Pethke
0345-851056
harma.pethke@unie.nl

Artikel 1 Inleiding en algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen
In deze cao wordt verstaan onder:

- werkgever: partij aan de ene zijde;
- vakorganisaties: partijen aan de andere zijde;
- medewerker: iedere persoon die op arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever, en met wie de werkgever blijkens een daartoe strekkende bepaling in de arbeidsovereenkomst – of anderszins schriftelijk – de toepassing van deze cao uitdrukkelijk is overeengekomen;
- maandsalaris: het voor de medewerker op maandbasis geldende schaalbedrag behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd;
- jaarsalaris: het maandsalaris maal 12;
- uursalaris: het maandsalaris gedeeld door 165 bij een brutoarbeidsduur van gemiddeld 38 uur;
- maximum van de salarisschaal: het bedrag dat hoort bij het hoogste functiejaar binnen een functiegroep;
- brutoarbeidsduur: de brutoarbeidsduur op jaarbasis bedraagt gemiddeld 38 uur per week maal het aantal weken per jaar;
- UWV: uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- feestdagen: nieuwjaarsdag, goede vrijdag, tweede paasdag, koningsdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag;
- schriftelijk: geschreven tekst op papier of als elektronische opgave; in het laatste geval zodanig dat de inhoud van het bericht kan worden opgeslagen voor latere raadpleging; het bepaalde in de artikelen 3:7 t/m 3:10 kan alleen op papier.

Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer

1. Met inachtneming van het bepaalde in de overige leden van dit artikel gelden de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze overeenkomst met inbegrip van de bijlagen voor iedere medewerker, behalve voor vakantiewerkers. Het is de werkgever geoorloofd in voor de medewerker gunstige zin af te wijken.
2. De medewerker hoger ingedeeld dan functiegroep 9, valt niet onder de bepalingen omtrent overwerkvergoeding. De medewerker hoger ingedeeld dan functiegroep 11, valt niet onder de bepalingen omtrent de salariëring. De werkgever en de vakorganisaties plegen hieromtrent voor zover nodig afzonderlijk overleg.
3. De medewerker die een buitendienstfunctie bekleedt, valt niet onder de bepalingen omtrent overwerkvergoeding.
4. De medewerker met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 4:1 valt naar rato van zijn arbeidstijd onder de bepalingen van deze cao, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken.
5. De medewerker met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, valt niet onder de bepalingen omtrent reorganisatie, verhuiskosten, suppletie en vertrekpremie.
6. Voor aspirant-verzekeringsartsen gelden, in afwijking van artikel 5:4, aanvangssalarissen zoals bepaald in artikel 5:5.

Artikel 1:3 Overgangsregeling

Door werkgever en medewerker uitdrukkelijk als gunstige afwijking van de cao schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd, tenzij in overleg met vakorganisaties anders is vastgesteld.

Artikel 1:4 Uitbetaling brutobedragen

Alle in deze cao genoemde bedragen, vergoedingen en salarissen zijn bruto, tenzij expliciet staat vermeld dat ze netto zijn. Bedragen worden slechts netto uitgekeerd voor zover de fiscale regelgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 1:5 Aanvang, duur, wijziging en beëindiging cao

1. Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021, voor zover in de afzonderlijke artikelen niet anders is bepaald, en eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan, tenzij lid 2 aan de orde is.

2. Wanneer een der partijen tijdig de wens te kennen heeft gegeven, wijzigingen en/of aanvullingen te willen aanbrengen in een of meer bepalingen van de cao, en tussen de partijen omtrent de gewenste wijzigingen op de laatste dag van de in lid 1 genoemde looptijd nog geen overeenstemming is bereikt, zal deze cao geacht worden ongewijzigd te worden voortgezet tot het tijdstip waarop overeenstemming is verkregen. Alsdan wordt vastgesteld per welke datum de wijzigingen en/of aanvullingen dienen in te gaan.
3. De bijlagen van deze cao worden geacht een geïntegreerd onderdeel van deze cao uit te maken.
4. Wanneer een der partijen op grond van een belangrijke tussentijdse ontwikkeling op sociaal-economisch gebied daartoe aanleiding aanwezig acht, zal overleg tussen partijen plaatsvinden omtrent een tussentijdse wijziging van de cao. Mocht dit overleg niet tot overeenstemming leiden, dan is de partij die het initiatief tot het overleg nam, bevoegd deze cao met inachtneming van een opzegtermijn van één maand per het einde van een kalendermaand te beëindigen.
5. Cao-partijen kunnen besluiten tot het instellen van een overleg met een incidenteel of een structureel karakter ten behoeve van specifieke arbeidsvoorwaarden ten behoeve van bijzondere groepen of categorieën van medewerkers. Aan dit overleg kan door alle, dan wel door cao partijen te benoemen werknemersorganisaties, worden deelgenomen. De afspraken gemaakt in dit overleg leiden tot voorstellen aan de cao-tafel. De cao-tafel (dat zijn alle partijen bij deze cao) beslist vervolgens over eventuele toevoeging, aanpassing of overige wijzigingen van de cao. (Onderwerpen kunnen zijn specifieke beloning, functies, functieaspecten en -waardering, professionele aangelegenheden e.d.).

Artikel 2 Verplichtingen medewerker en werkgever

Artikel 2:1 Algemene verplichtingen
De werkgever en de medewerker dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder.

Artikel 2:2 Algemene verplichtingen van de medewerker
De medewerker zal de werkzaamheden waarvoor hij wordt gesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover derden.
2. De medewerker zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekendgemaakt worden.
3. Indien de werkgever dit voor een goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de medewerker gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden gevergd.
4. Wanneer de medewerker meent dat de hem tijdelijk opgedragen werkzaam- heden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid niet van hem kunnen worden gevergd, dan geeft hij, onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden te verrichten, daarvan kennis aan de werkgever.
5. Indien de medewerker voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wenst te verrichten, dient aan de volgende voorwaarden voldaan te worden:
   - de medewerker dient vooraf schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen;
   - de werkgever verleent toestemming indien naar zijn oordeel die voor- genomen nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van de functie bij de werkgever niet belemmeren, deze nevenwerkzaamheden niet onverenigbaar zijn met de belangen van de werkgever en de integriteit in het handelen van werkgever en medewerker niet in het geding komt;
   - de werkgever dient schriftelijk toestemming te verlenen;
   - in geval van reëel te verwachten boventalligheid geeft de werkgever aan, op welke wijze de gewenste mobiliteit van de medewerker in relatie tot het verzoek is meegenomen;
   - indien de werkgever het verzoek van de medewerker afwijst, dient hij die afwijzing schriftelijk te motiveren;
   - de werkgever kan verleende toestemming schriftelijk gemotiveerd intrekken bij wijzigingen in aard en omvang van de nevenwerkzaamheden zelf, of bij wijziging van de omstandigheden die mede tot de gegeven toestemming hebben geleid.
6. De medewerker is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alle zaken waarover hem geheimhouding is opgelegd, of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.

Artikel 2:3 Algemene verplichtingen van de werkgever
1. Voor zover een psychologisch of psychotechnisch onderzoek plaatsvindt, zal de medewerker desgewenst als eerste over het resultaat van het onderzoek worden geïnformeerd. Tenzij de medewerker daartegen bezwaar maakt, zal de werkgever hierna van het resultaat van het onderzoek kennisnemen. De werkgever is verplicht het rapport na een jaar te vernietigen.
2. De beleidslijn voor het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Een dergelijke tewerkstelling mag niet in strijd zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.
3. De werkgever zal zich in zijn handelen gebonden achten aan de professionele statuten voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV. Deze professionele statuten worden geacht deel uit te maken van deze cao.

Artikel 2:4 Schorsing
1. Bij herhaaldelijk of in ernstige mate niet nakomen van de algemene verplichtingen als vermeld in artikel 2:2, kan de werkgever de betrokken medewerker schorsen met, voor iedere werkdag dat de schorsing duurt, inhouding van 1/5 deel van het dagsalaris. Deze schorsing mag niet langer duren dan tien werkdagen.
2. De werkgever kan schorsing met inhouding van 1/5 deel van het dagsalaris toepassen ingeval het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp. Van deze beslissing staat beroep open middels de individuele klachtenregeling van artikel 13:1. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist, dan zal alsnog het ingehouden dagsalaris over de periode van schorsing worden uitbetaald.

Artikel 2:5 Verstrekking cao
1. De werkgever stelt een exemplaar van deze cao digitaal aan de medewerker beschikbaar. Op verzoek van de medewerker wordt deze in schriftelijke vorm verstrekt.
2. Cao-partijen zullen de tekst van de cao niet aan derden voor commercieel gebruik ter beschikking stellen.

Artikel 3 In- en uitdiensttreding

Artikel 3:1 Aanvang dienstverband

1. De medewerker ontvangt bij de aanvang van zijn dienstverband een schriftelijke bevestiging van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt, ongeacht de duur van de overeenkomst, een proeftijd van twee maanden opgenomen. In een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter wordt geen proeftijd opgenomen.
3. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen in deze cao en wordt voorts vastgelegd:
   - de datum van aanvang van het dienstverband;
   - de duur van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde tijd);
   - de functie die de medewerker gaat uitoefenen, de functiegroep waarin de medewerker wordt ingedeeld, het aantal toegekende functiejaren en zijn salaris;
   - andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de cao zijn geregeld;
   - de proeftijd, indien gelet op lid 2 aan de orde.

Artikel 3:2 Duur dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij met de medewerker een bepaalde tijd is overeengekomen.
2. De wettelijke regeling van artikel 7:668a BW is van toepassing met uitzondering van artikel 7:668a lid 2 BW.
3. Voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij andere werkgevers dan UWV tellen niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tellen tevens niet mee voor de duur van de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a BW.
4. UWV en vakorganisaties evalueren halfjaarlijks de toepassing van dit artikel.

Artikel 3:3 Wijziging dienstverband

Indien de arbeidsovereenkomst wijzigt, zal de medewerker een nieuwe schriftelijke bevestiging ontvangen.

Artikel 3:4 Einde dienstverband wegens bereiken AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3:5 Einde dienstverband
Het dienstverband neemt voorts een einde door:
1. opzegging door de medewerker of door de werkgever;
2. opzegging door de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de medewerker, in verband met het verstrijken van de termijn genoemd in artikel 9:4 lid 2;
3. het overlijden van de medewerker;
4. het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, omdat deze van rechtswege eindigt;
5. ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
6. onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden door de werkgever of door de medewerker;
7. beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.

Artikel 3:6 Tijdstip einde dienstverband
Het dienstverband wordt geacht een einde te nemen:
1. bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker of door de werkgever: nadat de laatste dag van de opzegtermijn is bereikt;
2. bij opzegging als bedoeld in artikel 3:5 lid 2: nadat de laatste dag van de opzegtermijn is bereikt;
3. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
4. bij overlijden: met ingang van de dag na overlijden;
5. bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: nadat de laatste dag van de bepaalde tijd is bereikt;
6. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst: met ingang van de dag die de rechter heeft bepaald;
7. bij een dringende reden: op de dag waarop de medewerker of de werkgever met redenen omkleed te kennen geeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens een dringende reden;
8. bij een arbeidsovereenkomst met een proeftijd: op de dag binnen de proeftijd waarop de medewerker of de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Artikel 3:7 Opzegtermijn voor de medewerker
De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de medewerker zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:
1. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 1, 2, 3, 4 of 5: één kalendermaand;
2. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 6: twee kalendermaanden;
3. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 7 of hoger: drie kalendermaanden.

Artikel 3:8 Opzegtermijn voor de werkgever
De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:
1. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 1, 2, 3, 4 of 5;
   bij een diensttijd van twee jaar of minder: twee kalendermaanden;
   bij een diensttijd van meer dan twee jaar: drie kalendermaanden;
   bij een diensttijd van meer dan 15 jaar: vier kalendermaanden;
2. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 6 of hoger: vier kalendermaanden.

Artikel 3:9 Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd
1. Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door de medewerker of de werkgever vindt, ongeacht de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst is aangegaan, niet plaats in de eerste twaalf maanden van die arbeidsovereenkomst.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing op een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. Tussentijdse opzegging door de medewerker of de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voor langer dan twaalf maanden is aangegaan, geschiedt schriftelijk met inachtneming van een termijn van één maand. De opzegging kan evenwel niet, overeenkomstig het in lid 1 en 2 bepaalde, plaatsvinden in de eerste twaalf maanden van het dienstverband.

Artikel 3:10 Aanzegplicht einde tijdelijk dienstverband
De werkgever informeert de medewerker schriftelijk - uiterlijk een maand voordat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer eindigt - over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer.

Het voorgaande is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als deze is aangegaan voor de duur van een project of wegens vervanging bij ziekte.

Artikel 3:11 Ontslagcommissie
Ten aanzien van een eventuele opzegging conform artikel 3:5 gelden de volgende bepalingen:

1. de werkgever maakt, alvorens tot opzegging over te gaan, het voornemen daartoe schriftelijk aan de medewerker kenbaar en legt het voornemen ter toetsing voor aan de Ontslagcommissie UWV.
2. de Ontslagcommissie UWV richt zich bij haar werkzaamheden naar de (nadere) regels inzake hoor en wederhoor, de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, redelijke termijnen voor reacties van werkgever en medewerker en een redelijke beslistermijn, die ook aan UWV als uitvoeringsinstituut van de ontslagbepalingen in het Burgerlijk Wetboek worden gesteld.
3. na daartoe verkregen toestemming van de commissie kan de werkgever de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn. Ingeval van langdurige arbeidsongeschiktheid geeft de commissie een gemotiveerd advies en vindt opzegging plaats na toestemming van UWV als uitvoeringsinstituut.

Artikel 4 Arbeidstijden

Artikel 4:1 Gemiddelde arbeidstijd

1. De arbeidstijd van een medewerker bedraagt 38 uur per week, gemiddeld over een kalenderjaar gerekend.
2. Voor de medewerker in de buitendienst geldt daarnaast maximaal één uur per werkdag extra, gemiddeld over een kalenderjaar gerekend, voor de noodzakelijke reistijd en de tijd verbonden aan de thuis te verrichten administratie.
   De reistijd van de woonplaats naar de standplaats (het woon- werkverkeer) wordt hierbij niet in aanmerking genomen. Ingeval de vakorganisaties verklaren van mening te zijn dat genoemde arbeidstijd wordt overschreden, wordt tussen partijen overleg gepleegd over een oplossing.

Artikel 4:2 Vaststelling arbeidstijd

1. In afwijking van de Arbeidstijdenwet geldt de volgende regeling arbeidstijden. De maximaal gebruikelijke arbeidstijden zijn 9 uur per werkdag, 45 uur per week en 520 uur per 13 weken.
2. De aanvangs-, rust- en beëindigingstijden worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
3. De gebruikelijke werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag.
   De gebruikelijke arbeidstijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur. De werkgever draagt er zorg voor, dat de werkzaamheden zo weinig mogelijk buiten de gebruikelijke werkdagen en arbeidstijd worden verricht. De medewerker kan niet verplicht worden op zondag te werken.
4. Met inachtneming van lid 3 krijgt de medewerker compensatie in vrije tijd, indien hij is aangewezen op een zaterdag of op een zon- of feestdag te werken, tenzij hij werkzaam is in ploegendienst of in verschovenurendienst. De compensatie bedraagt voor ieder uur arbeid op zaterdag tot 13.00 uur 1,25 uur, tussen 13.00 en 17.00 uur 1,5 uur en na 17.00 uur of op een zon- of feestdag 2 uur vrije tijd. De werkgever stelt vooraf in overleg met de medewerker vast, wanneer de vrije tijd wordt genoten. Indien de werkgever meent dat een dergelijke compensatie binnen drie maanden niet mogelijk is, pleegt hij overleg met de medewerker over de wijze waarop niet-gecompenseerde uren worden vergoed.

Artikel 4:3 Ploegendienstregeling
De werkgever stelt het aantal ploegendiensten, de arbeidstijd per ploeg en in zijn algemeenheid de regeling voor verschoven uren vast in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4:4 Aanpassing arbeidstijd voor onbepaalde tijd
1. De medewerker kan een verzoek doen tot structurele vermindering of vermeerdering van zijn arbeidstijd volgens de regels van de Wet flexibel werken. Aanpassing van de arbeidstijd leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.
2. Een verzoek van de medewerker tot vermeerdering kan maximaal het aantal uren als bedoeld in artikel 4:1 lid 1 betreffen. Een verzoek tot vermeerdering kan niet worden gedaan, indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van krimp of boventalligheid binnen (een deel van) de onderneming.
3. De werkgever kan de medewerker verzoeken structureel maximaal 40 uur per week werkzaam te zijn. Deze vermeerdering leidt tot een evenredige aanpassing van het jaarsalaris.

Artikel 4:5 Jaarlijkse aanpassing arbeidstijd
1. De medewerker kan de eerste helft van december aangeven gedurende het aansluitende kalenderjaar 1 of maximaal 2 uur per week meer te werken, of minder uren te willen werken. In het jaar daarop is het oorspronkelijk aantal arbeidsuren weer van toepassing.
2. Een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidstijd op grond van dit artikel wordt toegestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een verzoek tot vermeerdering kan niet worden gedaan, indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van krimp of boventalligheid binnen (een deel van) de onderneming.
3. Aanpassing van de arbeidstijd leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4:6 Arbeidspatronen
1. Elk kalenderjaar wordt per medewerker de netto arbeidsduur vastgesteld. De netto arbeidsduur is het aantal uren dat de medewerker in dat kalenderjaar geacht wordt te werken. De netto arbeidsduur wordt vastgesteld door de bruto arbeidsduur van dat kalenderjaar te verminderen met de feestdagen voor zover deze op een werkdag vallen.
2. In de periode september-oktober vindt overleg plaats tussen werkgever en medewerker en zo nodig tussen medewerkers onderling, over de arbeidspatronen voor het aansluitende kalenderjaar. Na dat overleg beslist de werkgever en stelt de arbeidspatronen vast op basis van de beschikbare netto arbeidstijd.
3. Bij een gemiddelde 36-urige werkweek is voor binnendienstmedewerkers een vierdaagse werkweek van 4 keer 9 uur mogelijk.
4. Bij het vaststellen van de arbeidspatronen wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerker, tenzij de bedrijfsvoering of arbeidsomstandigheden dat verhinderen. Dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5 Salariëring

Artikel 5:1 Salariëring
De medewerker ontvangt:
- een vast salaris;
- jaarlijks een vakantietoeslag;
- jaarlijks een eindejaarsuitkering.

Artikel 5:2 Tijdstip en wijze van uitkering salaris
1. Betaalbaarstelling van het salaris vindt op een zodanig tijdstip plaats, dat de medewerker aan het eind van iedere maand hierover kan beschikken.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste uitkering van het salaris aan het einde van het dienstverband, behoudens bij onmiddellijk ingaand ontslag. In dat geval geschiedt de uitbetaling zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 5:3 Algemene salarisaanpassingen
1. Per 1 januari 2021 worden de salarissen verhoogd met 1,7%, met dien verstande dat de verhoging van 1,7% minimaal € 60,00 per maand bedraagt. Bij een dienstverband in deeltijd geldt dit minimumbedrag van € 60,00 per maand naar rato.
2. Per 1 juli 2021 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van € 100,-. Bij een dienstverband in deeltijd geldt deze uitkering naar rato. De eenmalige uitkering geldt voor de medewerker die op 1 juli 2021 in dienst is. De eenmalige uitkering vormt geen grondslag voor pensioen.

Artikel 5:4 Salarisschalen
Per 1 januari 2021 zijn met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:5 de volgende salarisschalen van kracht[1]:

Functie-jaren	Functiegroep 1	2	3	4	5	6	7	8	9
1					1.844,75	2.361,73	2.859,78	3.332,59	3.776,40
2				1.891,41	2.018,76	2.479,66	2.978,93	3.449,86	3.903,34
3			1.822,07	2.052,18	2.192,11	2.594,99	3.093,67	3.566,51	4.027,72
4			1.973,36	2.216,70	2.364,88	2.712,89	3.202,09	3.682,81	4.152,76
5		1.762,81	2.130,99	2.330,19	2.455,05	2.828,21	3.319,35	3.803,33	4.279,71
6	1.699,13	1.910,96	2.248,89	2.420,37	2.555,27	2.946,14	3.435,38	3.920,69	4.405,36
7	1.840,97	2.061,61	2.343,46	2.514,93	2.661,18	3.062,78	3.549,50	4.036,08	4.527,21
8	1.986,62	2.190,86	2.434,21	2.608,86	2.767,75	3.180,05	3.669,33	4.155,34	4.652,86
9	2.102,63	2.270,32	2.528,17	2.701,55	2.873,63	3.297,92	3.787,31	4.276,52	4.775,96
10	2.161,88	2.357,32	2.622,73	2.795,44	2.978,29	3.412,67	3.907,23	4.393,85	4.898,42
11	2.239,42	2.443,06	2.714,79	2.887,51	3.085,46	3.531,81	4.025,15	4.508,58	5.021,52
12			2.810,00	2.994,69	3.210,31	3.662,26	4.144,46	4.615,02	5.144,63

Functie-jaren	Functiegroep 10	11	12	13	14	15	16	17
1	4.268,18	4.810,58	5.245,93	5.928,78	6.691,75	7.531,65	9.056,33	10.466,85
2	4.395,77	4.942,04	5.434,45	6.116,60	6.928,95	7.750,30	9.237,48	10.676,18
3	4.520,76	5.074,13	5.621,64	6.308,96	7.165,56	7.966,36	9.422,23	10.889,70
4	4.647,10	5.204,89	5.807,62	6.498,77	7.400,85	8.183,81	9.610,66	11.107,52
5	4.774,06	5.335,04	5.997,38	6.690,48	7.639,36	8.402,34	9.802,86	11.329,66
6	4.898,42	5.467,11	6.184,57	6.880,86	7.874,03	8.620,99	9.998,92	11.521,45
7	5.023,45	5.598,57	6.371,16	7.070,02	8.110,60	8.837,70	10.201,42	
8	5.150,40	5.731,27	6.557,72	7.259,81	8.347,84	9.056,33	10.402,88	
9	5.274,79	5.863,37	6.746,26	7.452,15			10.466,85	
10	5.399,14	5.994,16	6.934,09	7.641,93				
11	5.524,81	6.124,33						
12	5.652,44	6.256,37						

[1] UWV betaalt nooit onder het wettelijk minimumvolwassenloon. Als een periodiek op enig moment door verhoging van wettelijk minimumvolwassenloon onder het wettelijk minimumvolwassenloon ligt, wordt het actuele wettelijk minimumvolwassenloon toegepast.

Artikel 5:5 Aanvangssalaris aspirant-verzekeringsarts
Voor aspirant-verzekeringsartsen die de opleiding tot verzekeringsarts nog niet hebben afgerond, gelden aanvangssalarissen zoals in onderstaande aspirant-va-schaal vastgelegd.

Per 1 januari 2021 is de volgende aspirant-va-schaal van kracht:

Functiejaren	Aspirant-va-schaal
1	€ 3.632,79
2	€ 4.079,65
3	€ 4.519,51
4	€ 4.810,58 (is gelijk aan functiegroep 11 met 1 functiejaar)
5	€ 4.942,04 (is gelijk aan functiegroep 11 met 2 functiejaren)

Artikel 5:6 Periodieke verhogingen

1. Totdat tussen cao-partijen andere afspraken zijn gemaakt geldt dat er waarderend wordt beoordeeld volgens de vier-puntschaal. Een beoordelingsgesprek legt daarvoor een belangrijke basis.

   Leidinggevende en medewerker zijn daarvoor gezamenlijk verantwoordelijk. De leidinggevende neemt het initiatief. Doet hij dat niet, dan zal de medewerker de leidinggevende daarop aanspreken.

2. Op basis van het beoordelingsgesprek komt de leidinggevende tot een oordeel. Hij motiveert dat oordeel en legt het schriftelijk vast. Is de beoordeling van het functioneren: goed of uitstekend dan kent de leidinggevende een periodiek toe. Toekenning vindt plaats per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar tot het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal is bereikt. De medewerker ontvangt geen periodiek als de indiensttreding heeft plaatsgevonden op of na 1 oktober.

3. Is de beoordeling onvoldoende of matig, dan kent de leidinggevende deze periodiek niet toe. Bij matig functioneren stelt de leidinggevende in overleg met de medewerker een begeleidingstraject op. Er volgt een driemaandelijks functioneringsgesprek. Als er weer sprake is vangoed functioneren, wordt op dat moment een periodiek toegekend (geen terugwerkende kracht). Bij onvoldoende functioneren stelt de leidinggevende in overleg met de medewerker een verbeterplan op dat evenals het begeleidingstraject op korte termijn moet leiden tot verbeterd functioneren.

4. Bij de beoordeling 'uitstekend' functioneren kan de leidinggevende besluiten om:

   a. een extra periodiek toe te kennen, voor zover het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal nog niet is bereikt;

   b. voor de duur van een jaar een uitloopperiodiek A toe te kennen indien het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal reeds is bereikt;

   c. voor de duur van een jaar een uitloopperiodiek B toe te kennen indien de uitloopperiodiek A reeds is bereikt.

   Na afloop van het jaar als bedoeld onder b en c is het maximum van de salarisschaal respectievelijk uitloopperiodiek A (voor een jaar) weer van toepassing, tenzij de leidinggevende na een nieuwe beoordeling besluit de periodiek A of B weer toe te kennen voor het jaar daaropvolgend.

5. Indien een uitloopperiodiek A of B vijf jaar achtereen wordt toegekend, geldt deze met ingang van 1 januari volgend op dit vijfde jaar als een vast onderdeel van het salaris. Voor overige toekenningen is een nieuwe beoordeling en een nieuw besluit conform lid 4 nodig.

6. Leden 4 en 5 gelden niet indien en voor zover de medewerker een bovenschalig salaris heeft zoals bedoeld in artikel 5:17. Artikel 5:18 lid 1 blijft van toepassing.

7. Dit artikel is, in afwijking van het bepaalde in artikel 1:2 lid 2, van toepassing op alle medewerkers.

Per 1 januari 2021 zijn de volgende uitloopperiodieken van kracht:

Functiegroep	Uitloopperiodiek A	Uitloopperiodiek B
1	€ 2.323,28	€ 2.415,31
2	€ 2.538,88	€ 2.637,85
3	€ 2.919,67	€ 3.035,05
4	€ 3.112,59	€ 3.235,51
5	€ 3.335,13	€ 3.468,17
6	€ 3.807,18	€ 3.959,78
7	€ 4.310,46	€ 4.482,96
8	€ 4.797,78	€ 4.986,26
9	€ 5.347,87	€ 5.558,82
10	€ 5.875,53	€ 6.105,71
11	€ 6.501,95	€ 6.760,34
12	€ 7.190,58	€ 7.450,24
13	€ 7.926,61	€ 8.208,06
14	€ 8.659,46	€ 8.969,77
15	€ 9.391,64	€ 9.728,90
16	€ 10.854,76	€ 11.244,58
17	--	--

Artikel 5:7 Aanloophonorering en salaris bij promotie

1. Aanloophonorering
   De indeling van de medewerker in een functiegroep geldt bij een volledige uitoefening van de functie (functievolwassenheid). Indien een aantal kernelementen van de functie nog niet wordt uitgeoefend – een aanloop of leersituatie – kan aanstelling in een lagere functiegroep plaatsvinden. In dit geval maken manager en medewerker afspraken over een inwerk- of opleidingstraject om het juiste niveau te kunnen bereiken. Bij het behalen van deze afspraken en bij het bereiken van het afgesproken niveau van uitoefening van de functie vindt inschaling plaats op basis van de promotiesystematiek als vermeld in lid 2. Tot en met functiegroep 6 krijgt de medewerker maximaal een halfjaar de tijd om functievolwassen-heid te bereiken en blijft de medewerker maximaal een halfjaar in de aanloopschaal. Vanaf functiegroep 7 geldt voor het bereiken van functievolwassenheid en de inschaling in de aanloopschaal maximaal een jaar. Bij het niet bereiken van functievolwassenheid op het afgesproken tijdstip worden hierover nadere afspraken gemaakt tussen manager en medewerker en kan het management besluiten tot verlenging van de inschaling in de aanloopschaal.

2. Promotie
   Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde wordt bij promotie van een medewerker diens maandsalaris verhoogd volgens onderstaand schema.

Van functie-groep	Naar functie-groep	1 januari 2021
1	2	€ 67,97
2	3	€ 84,10
3	4	€ 101,31
4	5	€ 112,16
5	6	€ 130,16
6	7	€ 153,23
7	8	€ 173,75
8	9	€ 198,76
9	10	€ 222,46
10	11	€ 222,46
11	12	€ 227,66
12	13	€ 279,57
13	14	€ 308,37
14	15	€ 336,59
15	16	€ 357,64
16	17	€ 385,87

3. Wanneer de datum van promotie samenvalt met de datum waarop een periodieke verhoging als bedoeld in artikel 5:6 wordt toegekend, wordt aan de betrokken medewerker deze periodieke verhoging in de oude schaal toegekend. Vervolgens wordt, uitgaande van het aldus verkregen salaris, de promotie geëffectueerd.
4. Bij promotie wordt, zo nodig rekening houdend met het in lid 3 bepaalde, het aantal functiejaren in de nieuwe functiegroep bepaald door het salaris, verhoogd met het promotiebedrag, in te passen bij hetzelfde of naasthogere bedrag in de nieuwe functiegroep.
5. Een hogere functie mag maximaal zes maanden op proef worden uitgeoefend, mits bij het slagen in deze functie de promotie wordt geëffectueerd op het moment waarop de proefperiode een aanvang nam. In de duur van proefperiode is niet begrepen de daaraan voorafgaande opleidingstijd. Bij tijdelijke vervanging als bedoeld in artikel 5:12, is het bovenstaande niet van toepassing.

Artikel 5:8 Gratificatie bij extra prestaties
Naast het salaris kan aan de goed functionerende medewerker, die naar het oordeel van werkgever extra prestaties heeft geleverd, een gratificatie worden verstrekt van maximaal € 3.500,-. Bij het bepalen van de gratificatie worden onder meer de volgende criteria in acht genomen:

- de verhouding van de geleverde inspanning ten opzichte van het reguliere werk (duur, tijdsbeslag en zwaarte);
- de complexiteit van de geleverde extra prestatie (aard en niveau van het extra werk);
- de mate van impact van het resultaat van dit werk op de organisatie.

In voorkomende gevallen kan deze gratificatie ook aan een groep medewerkers worden toegekend. Een gratificatie kan gedurende het hele jaar worden gegeven.

Artikel 5:9 Afwijkende doorloop door salarisschalen
Onder handhaving van de geldende minima en maxima van de salarisschalen zoals die zijn vastgelegd in artikel 5:4 van deze cao en de hoogte van de uitloopperiodieken zoals die zijn vastgelegd in artikel 5:6 van deze cao, kan afgeweken worden van het gestelde in artikel 5:6 met betrekking tot toekenning van periodieken. Daarvoor in de plaats kunnen in overleg met de vakorganisaties afwijkende voorwaarden worden geformuleerd met betrekking tot de doorloop door de salarisschalen en de voorwaarden voor koppeling van beoordeling en beloning.

Artikel 5:10 Vakantietoeslag

1. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De jaarlijkse vakantietoeslag is gelijk aan 8% van het voor de medewerker geldende jaarsalaris van het desbetreffende jaar. In de maand mei ontvangt de medewerker een voorlopige vakantietoeslag gelijk aan 8% van het op 1 mei voor hem geldende jaarsalaris.
3. In de maand december van ieder jaar of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, wordt de vakantietoeslag definitief vastgesteld. Op grond van wijzigingen die zich in het desbetreffende jaar hebben voorgedaan, vindt zo nodig nabetaling van nog verschuldigde of terugvordering van te veel uitbetaalde vakantietoeslag plaats.
4. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven een bedrag ter hoogte van de vakantietoeslag, indien en voor zover ten tijde van het overlijden hierop aanspraak bestond.
5. Indien de medewerker na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Bij indiensttreding na 1 mei wordt de vakantietoeslag in december van dat jaar uitgekeerd zoals geregeld in lid 3.

Artikel 5:11 Eindejaarsuitkering

1. De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering. Het jaar waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend loopt van 1 januari tot en met 31 december. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in december en bedraagt 8,33 % van het jaarsalaris van de medewerker in het desbetreffende jaar.
2. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven een bedrag ter hoogte van de eindejaarsuitkering, indien en voor zover ten tijde van het overlijden hierop aanspraak bestond.
3. Indien de medewerker na 1 januari in dienst treedt of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, wordt de eindejaars-uitkering naar evenredigheid verminderd.

Artikel 5:12 Compensatie bij vervanging hogere functie
De medewerker die als plaatsvervanger, anders dan wegens vakantie, tijdelijk en in ieder geval langer dan 22 achtereenvolgende werkdagen een functie vervult die in een hogere functiegroep dan de zijne is ingedeeld, ontvangt een passende compensatie, tenzij met de plaatsvervanging reeds nadrukkelijk rekening is gehouden in zijn functiebeschrijving.

Artikel 5:13 Functieprofiel en -indeling
Functie-indeling in de functiegroepen 1 tot en met 11 vindt plaats met behulp van de Functieniveaumatrix of, voor leidinggevende functies, aan de hand van het Instrument Leidinggeven. Partijen hebben hiervoor de volgende procedure afgesproken.

1. Het verantwoordelijk management stelt een functieprofiel op. Dit functieprofiel is afgeleid van de doelstellingen van de betreffende werkeenheid en opgesteld volgens de regels van het functiehuis UWV.
2. Het functieprofiel geeft inzicht in de volgende aspecten:
   - functienaam;
   - doel van de functie;
   - plaats van de functie in de organisatie;
   - kernactiviteiten en resultaten;
   - kaders en speel-/regelruimte;
   - benodigde kennis, vaardigheden en competenties;
   - contextinformatie en kleurbeeld.

3. Het verantwoordelijk management maakt een voorstel voor de indeling van de functie door deze te vergelijken met de functies van de Functie-niveaumatrix en de niveaubepalende indicatoren en motiveert dit. Voor leidinggevende functies vindt de indeling plaats aan de hand van de stappen in het Instrument Leidinggeven. Een functiewaarderings-deskundige toetst deze indeling (en de passendheid in het functiehuis). Indien de functiewaarderingsdeskundige tot een afwijkend indelings-advies komt, beslist de Raad van Bestuur over de uiteindelijke indeling. Het management informeert de in deze functie werkzame medewerker(s) schriftelijk over functieprofiel en functie-indeling en maakt afspraken over de evaluatie van het functieprofiel.
4. Binnen ten hoogste twaalf maanden dan wel zoveel eerder indien mogelijk, nadat functieprofiel, functie-indeling en motivering zijn vastgesteld en het functieprofiel in gebruik genomen is, is het functieprofiel geëvalueerd. Daartoe bespreekt het verantwoordelijk management het functieprofiel met de in deze functie werkzame medewerker(s). In goed overleg wordt bezien of het profiel op hoofdzaken volledig is. Indien de functie wordt uitgeoefend door een groep medewerkers, zullen in goed overleg tussen het verantwoor- delijk management en functiehouders representanten worden aangewezen uit en door de groep. Een functiewaarderingsdeskundige of HRM-manager kan ter ondersteuning worden ingeschakeld. Management én represen-tanten zijn verantwoordelijk voor terugkoppeling naar de overige functiehouders.
5. Het management legt de bevindingen uit de evaluatie van het functieprofiel uiterlijk binnen twee weken na de afronding van de evaluatie vast en deelt dat schriftelijk mee aan de in deze functie werkzame medewerker(s).
6. Ingeval de evaluatie niet leidt tot een verandering van het functieprofiel, geldt het functieprofiel zoals vastgesteld in lid 1. Indien de evaluatie leidt tot een verandering van het functieprofiel, wordt het uiteindelijke functieprofiel na toetsing van de functie-indeling plus motivering schriftelijk verstrekt aan de in deze functie werkzame medewerker(s).
7. Bij meningsverschillen over het functieprofiel wordt met het naasthogere management gesproken, op basis van het individueel klachtrecht dat in de cao is geregeld, conform de regeling die is vastgelegd in artikel 13:1 van deze cao.
8. Het verantwoordelijk management informeert de medewerker uiterlijk binnen twee weken nadat de klachtenprocedure, als bedoeld in artikel 13:1 is afgerond, schriftelijk over het functieprofiel én de functie-indeling, en geeft een toelichting.

9. Indien de medewerker het niet eens is met de definitieve indeling, kan de medewerker bezwaar aantekenen bij de Geschillencommissie Functiewaardering (zie artikel 13:3).

Artikel 5:14 Jubileumgratificaties

Na 25 jaar aaneengesloten dienstverband ontvangt de medewerker een jubileumgratificatie van één maandsalaris en na 40 jaar aaneengesloten dienstverband een jubileumgratificatie van twee maandsalarissen. De hoogte van de jubileumgratificatie wordt bepaald naar rato van de omvang van het dienstverband op de jubileumdatum.

Artikel 5:15 Jubileumgratificatie en ontslaguitkering bij pensioen

1. De medewerker ontvangt bij einde dienstverband en aansluitende pensionering bij aanvang van het pensioen een jubileumgratificatie naar rato van het dienstverband, mits hij vóór het bereiken van de AOW-leeftijd een dienstjubileum had kunnen vieren.
2. Bij einde dienstverband en aansluitende pensionering ontvangt de medewerker een ontslaguitkering ter hoogte van een kwart van het maandsalaris, mits de medewerker direct voorafgaand ten minste tien jaar onafgebroken in dienst is geweest.

Artikel 5.16 Uitkering bij overlijden

1. Bij het overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering gelijk aan drie maandsalarissen verstrekt.
2. Voor het begrip nagelaten betrekkingen wordt de definitie gevolgd van artikel 7:674 lid 3 BW.
3. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 7:674 lid 4 BW in mindering worden gebracht.
4. In bijzondere situaties waarin de wet niet voorziet, kan de directeur HRM beslissen tot toekenning van de overlijdensuitkering.

Artikel 5:17 Bovenschaligheid

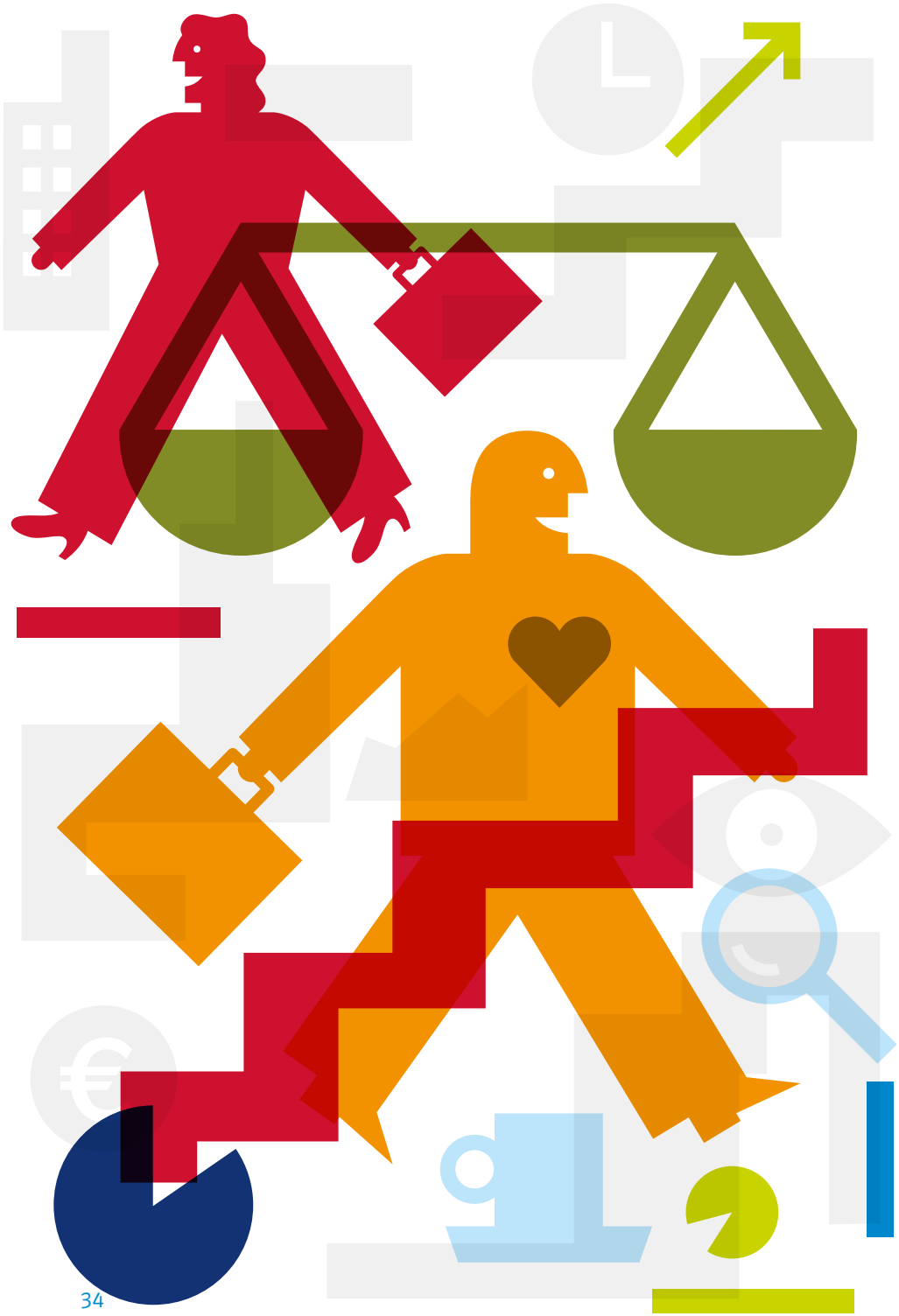
Dit artikel en artikel 5:18 zijn, in afwijking van het bepaalde in artikel 1:2 lid 2, van toepassing op alle medewerkers. Medewerkers ontvangen het salaris dat hoort bij de functie die zij uitoefenen, of het salaris dat hoort bij de aanloop- honorering genoemd in artikel 5:7. Een salaris dat meer bedraagt dan het maximum van de salarisschaal die hoort bij de uitgeoefende functie is bovenschalig. Dit met uitzondering van de toekenning van een uitloop- periodiek A of B in de schaal die hoort bij de uitgeoefende functie. Medewerkers kunnen geen aanspraak maken op een salaris dat bovenschalig is of wordt. Dit met uitzondering van situaties waarin de Sociaal Planregeling van artikel 8 van toepassing is. Voor reeds bestaande bovenschaligheid geldt de in artikel 5:18 opgenomen regeling.

Artikel 5:18 Bovenschaligheid en bevriezing

1. Medewerkers van wie de functie in enige functiegroep is ingedeeld en van wie het totale vaste salaris, inclusief toeslagen en dergelijke, hoger ligt dan het maximum van die salarisschaal, maar niet hoger dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep, ontvangen geen enkele verhoging behalve de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3. De eventuele toekenning van een uitloopperiodiek als bedoeld in artikel 5:6 is wel mogelijk maar eventuele bovenschaligheid wordt daarop in mindering gebracht.
2. Medewerkers van wie de functie in enige functiegroep is ingedeeld en van wie het totale vaste salaris, inclusief toeslagen en dergelijke, hoger ligt dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep, ontvangen geen enkele verhoging, daaronder begrepen de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3 en een eventuele uitloopperiodiek als bedoeld in artikel 5:6. Indien en voor zover op enig moment het salaris van een medewerker ten gevolge van de in de vorige zin bedoelde regeling, lager komt te liggen dan het maximum van de naasthogere schaal, geldt dat maximum en is vanaf dat moment lid 1 van toepassing.
3. De onder lid 2 bedoelde uitsluiting van algemene salarisverhogingen geldt niet voor medewerkers van 57 jaar of ouder, vanaf de eerste dag van de maand waarin zij die leeftijd bereiken.
4. Dit artikel en artikel 5:17 gelden voor zover nodig in afwijking van eerdere afspraken die met medewerkers zijn overeengekomen. Echter een reeds lopende regeling blijft van toepassing indien en voor zover die erin voorziet dat het salaris wordt teruggebracht naar het maximum van de salarisschaal die behoort bij de uitgeoefende functie. Tevens geldt dat ingeval een medewerker werkt of komt te werken in een lager ingedeelde functie hij direct het bij deze lagere indeling behorende salaris ontvangt. Dit met uitzondering van situaties waarin de Sociaal Planregeling van artikel 8 van toepassing is.
5. Bij de toepassing van dit artikel geldt salarisgroep 2 als naasthogere salarisschaal voor medewerkers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in functiegroep 1; salarisgroep 3 geldt als naasthogere schaal voor medewerkers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in functiegroep 2, en zo verder. Voor een medewerker die een functie uitoefent die in schaal 11 is ingedeeld, is derhalve salarisschaal 12 de naasthogere schaal, en zo verder.

Artikel 5:19 Samenloop afbouwregelingen Sociaal Plan

Ingeval het salaris van een medewerker die valt onder de regelingen van artikel 8 onder e en f van het geldend Sociaal Plan na toepassing van die regelingen meer bedraagt dan het maximum van de schaal die hoort bij zijn functie, is op dat (resterende) verschil artikel 5:18 van de cao van toepassing.



Artikel 6 Vergoedingen overwerk, ploegendienst en wachtdienst

Artikel 6:1 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de tijd gedurende welke de medewerker in opdracht van de werkgever:
   - op maandag tot en met vrijdag langer heeft gewerkt dan contractueel met hem is overeengekomen;
   - op een zaterdag, een zondag of een feestdag heeft gewerkt, tenzij dit tot zijn functie behoort.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd: werk verricht in aansluiting op de gebruikelijke arbeidstijd van de betreffende medewerker, indien dit werk per dag niet langer dan een halfuur heeft geduurd en voor zover het betrekking heeft op het noodzakelijke afmaken van het dagelijks werk. Als evenwel op deze manier in opdracht van de werkgever per week in totaal twee uur of meer boven de contractueel overeengekomen arbeidstijd wordt gewerkt, worden ook deze eerste overschrijdingen van de arbeidstijd als overwerk beschouwd en zullen deze voor de berekening van de overwerkvergoeding worden meegerekend.

Artikel 6:2 Vergoeding overwerk

1. De medewerker ingedeeld in een der functiegroepen 1 tot en met 8 ontvangt voor elk uur overwerk:
   a. op maandag tot en met vrijdag:
      - voor zover in een week 40 uur of minder is gewerkt: 116,33 % van zijn uursalaris;
      - voor zover in een week meer dan 40 uur is gewerkt:
        - voor de uren die binnen de bedrijfstijden liggen: 125 % van zijn uursalaris;
        - voor de uren die buiten de bedrijfstijden liggen: 150 % van zijn uursalaris.

   b. op zaterdag:
      - tot 13.00 uur voor alle uren: 125 % van zijn uursalaris;
      - van 13.00 uur tot 17.00 uur voor alle uren: 150 % van zijn uursalaris;
      - na 17.00 uur voor alle uren: 200 % van zijn uursalaris.

   c. op zondag of een feestdag voor alle uren: 200 % van zijn uursalaris.
2. De medewerker ingedeeld in functiegroep 9 komt voor een vergoeding als onder lid 1 gespecificeerd in aanmerking, indien en voor zover het aantal overuren per kalendermaand berekend meer dan vijf bedraagt.

3. Uitkering van de toeslag voor overwerk vindt zoveel mogelijk plaats in de maand volgend op die waarin het overwerk werd verricht.
4. Vervallen.
5. Met inachtneming van hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald en onder analoge toepassing van de in lid 1 genoemde toeslagpercentages kunnen uren, gedurende welke overwerk is verricht, door de betrokken medewerker in de vorm van vrije tijd worden gecompenseerd tot een maximum van 38 uur per jaar inclusief de in lid 1 genoemde toeslagen.
   De opname van voornoemde compensatie in vrije tijd wordt niet toegestaan, indien deze op zichzelf zou leiden tot nieuw overwerk dan wel de opname van vakantie door andere medewerkers zou belemmeren. Indien opname binnen één jaar niet mogelijk is, wordt alsnog tot uitbetaling overgegaan.
6. Voor het verrichten van overwerk mag niet in aanmerking komen de medewerker die jonger is dan 18 jaar. Voorts zal bij voorkeur van het verrichten van overwerk worden vrijgesteld de medewerker die aantoont dat hij op de avond van het overwerk een studie moet volgen.
   De medewerker die 55 jaar en ouder is, kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
7. Overwerken dient in beginsel uitzondering te zijn en gedurende een te overziene periode plaats te vinden. Het toewijzen en spreiden van overwerken over de verschillende medewerkers is de verantwoordelijkheid van het betrokken management. In het werkoverleg zal het overwerk, in het kader van het voorkomen van te grote werkdruk, onderwerp van gesprek met de medewerkers zijn. Dit werkoverleg kan zowel op initiatief van het management als op initiatief van de medewerkers gehouden worden.

Artikel 6:3 Vergoeding ploegendienst

Bij aanpassing van bestaande toeslagen voor ploegendiensten of invoering van nieuwe toeslagen voor ploegendiensten zal de werkgever dit in overleg met de vakorganisaties doen.

Artikel 6:4 Wachtdienst

1. Teneinde de noodzakelijke continuïteit van bepaalde activiteiten voldoende te kunnen waarborgen, dan wel bij calamiteiten de noodzakelijke hulp te kunnen bieden, kan een medewerker door de werkgever worden aangewezen om zich buiten de voor hem geldende arbeidstijden bereikbaar en beschikbaar te houden voor het eventueel verrichten van werkzaamheden of het geven van adviezen.

2. De periode waarin men bereikbaar en beschikbaar is, zal in overleg met de betrokkene worden vastgesteld. Met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
3. Er is slechts sprake van wachtdienst indien de medewerker in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende arbeidstijden daadwerkelijk bereikbaar en beschikbaar is.
4. Onder 'bereikbaar en beschikbaar' wordt mede verstaan bereikbaar via (mobiele) telefoon of semafoon, waarbij de medewerker als dat nodig is binnen een afgesproken termijn op het werk moet kunnen verschijnen.
5. De medewerker die wachtdienst heeft, dient zich zodanig ter beschikking te houden, dat hij ook in staat is de vereiste werkzaamheden te verrichten of adviezen te geven dan wel op het werk te verschijnen als dat nodig is.
6. Bij ontstentenis is de medewerker verplicht de werkgever zo snel mogelijk hiervan in kennis te stellen.
7. De medewerker ingedeeld in een der functiegroepen 1 tot en met 8 ontvangt voor elk uur dat hij wachtdienst heeft:
   a. op maandag tot en met vrijdag: 7 % van zijn uursalaris;
   b. op zaterdag: 12 % van zijn uursalaris;
   c. op zon- en feestdagen: 12 % van zijn uursalaris.
8. De medewerker ingedeeld in functiegroep 9 of hoger komt niet voor wachtdienstvergoeding in aanmerking.
9. Als een medewerker die wachtdienst heeft daadwerkelijk wordt opgeroepen, heeft hij recht op de op dat moment geldende overwerkvergoeding voor de gewerkte uren en de reistijd. Daarna is eventueel de wachtdienstvergoeding zoals genoemd in lid 7 weer van kracht, tot het einde van de afgesproken periode.
10. Indien een medewerker die wachtdienst heeft daadwerkelijk wordt opgeroepen, met als gevolg dat hij naar kantoor dient te reizen, komt hij in aanmerking voor reiskostenvergoeding tegen de vastgestelde kilometervergoeding of de gemaakte kosten per openbaar vervoer.

Artikel 7 Vakantie en verlof

Artikel 7:1 Vakantie
De medewerker heeft jaarlijks recht op een aantal vrije uren met behoud van salaris. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 7:2 Opbouw vakantierechten
1. De medewerker die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema.

Bij een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week	
Functiegroep 1 t/m 9	152 uren wettelijk + 48 uren bovenwettelijk
Functiegroep 10 en hoger	152 uren wettelijk + 64 uren bovenwettelijk

2. De medewerker die in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heeft over dat jaar per volle maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantie-uren van lid 1. Indien een onvolledige maand resteert bestaat tevens recht op het aantal vakantie-uren naar rato van het aantal kalenderdagen in dienst in die maand.
3. De medewerker heeft in het jaar van indiensttreding recht op een aantal vrije uren zonder behoud van salaris. Dit aantal komt overeen met het aantal niet-opgenomen vakantie-uren bij de vorige werkgever voor zover dit blijkt uit een verklaring als bedoeld in artikel 7:641 BW.
4. Jaarlijks kan de werkgever maximaal drie collectieve vrije dagen aanwijzen. Met ingang van 1 januari 2022 geldt: Jaarlijks kan de werkgever maximaal twee collectieve vrije dagen aanwijzen. Indien 5 mei in een lustrumjaar op een werkdag valt, wordt deze dag als een van de maximaal drie (en met ingang van 1 januari 2022 maximaal twee) aan te wijzen collectief verplichte vrije dagen aangemerkt. De aanwijzing kan van toepassing zijn op de hele organisatie, dan wel een onderdeel daarvan. Een aangewezen verplichte vrije dag komt ten laste van de in lid 1 genoemde wettelijke vakantie- uren. Ingeval van aanwijzing van een collectief verplichte vrije dag geschiedt de keuze van de datum in overleg met de ondernemingsraad.
5. De medewerker heeft het recht de bovenwettelijke vakantie-uren in te brengen in het kader van het Keuzeplan Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7:3 Recht op vakantie-uren
1. De medewerker heeft aanspraak op de vakantie-uren over de tijd waarover hij recht heeft gehad op loondoorbetaling.
2. In afwijking van lid 1 blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op de vakantie-uren bestaan, zoals onder meer:
   - tijdens het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   - tijdens het wettelijk adoptieverlof.

Artikel 7:4 Opnemen van vakantie
1. De vakantie wordt in een aaneengesloten periode van ten hoogste vier weken en van eenmaal ten minste twee weken genoten.
2. De medewerker heeft aanspraak op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie, indien de medewerker recht heeft op alle in artikel 7:2 vermelde vakantie-uren.
3. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de medewerker tijdig de vakantieperiode voor dat jaar vast. De werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten. De werkgever stimuleert dat jaarlijks de in dat jaar toegekende wettelijke vakantie-uren worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen deze wettelijke vakantie-uren met instemming van de werkgever tot maximaal zes maanden na verstrijken van het jaar waarin de uren zijn toegekend, worden opgenomen. Arbeidsongeschiktheid staat het opnemen van vakantie-uren niet in de weg, tenzij op de medewerker geen enkele re-integratieverplichting rust.
4. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de medewerker het tijdstip van een reeds vastgestelde vakantie wijzigen. De schade die de medewerker ten gevolge van deze wijziging ondervindt, dient de werkgever in redelijkheid te vergoeden.
5. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een vastgestelde vakantie houdt de medewerker recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits hij zijn arbeidsongeschiktheid direct bij de werkgever meldt en zich aan de voorschriften ter zake houdt. In dat geval behoudt de medewerker recht op de wettelijke vakantie-uren binnen de vervaltermijn. Voor in dit geval niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren kan een eventuele verjaring, indien deze uren niet meer tijdig opgenomen kunnen worden, op verzoek van de medewerker achterwege blijven.
6. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens bij het einde van het dienstverband als de medewerker er om verzoekt of in het kader van het Keuzeplan Arbeidsvoorwaarden. Een te weinig genoten vakantie-uur wordt uitbetaald, waarbij de waarde van een uur is bepaald op 116,33% van het uursalaris. Ingeval van einde dienstverband ontvangt de medewerker van deze verrekening een verklaring.

7. Indien bij het einde van het dienstverband blijkt dat de medewerker in het jaar waarin het dienstverband eindigt, meer vakantie heeft genoten dan waarop hij krachtens artikel 7:2 recht heeft, wordt ieder te veel genoten vakantie-uur door de werkgever verrekend. De waarde van een vakantie-uur is bepaald op 116,33% van het uursalaris.
8. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven voor ieder vakantie-uur waarop ten tijde van het overlijden nog aanspraak bestond, een uitkering van 116,33% van het uursalaris.

Artikel 7:5 Verval en verjaring vakantie-aanspraken

1. De aanspraak op niet genoten wettelijke vakantie-uren vervalt na zes maanden na het jaar waarin deze uren zijn toegekend. De vorige zin is niet van toepassing als door ernstige ziekte - dusdanig ernstig dat de medewerker geen re-integratie verplichting heeft - of bijzondere omstandigheden, te beoordelen door de werkgever, de medewerker de wettelijke vakantie-uren redelijkerwijs niet binnen de vervaltermijn kon opnemen. In dat geval verjaart de aanspraak op niet genoten wettelijke vakantie-uren vijf jaar na het jaar waarin deze uren zijn toegekend.
   De aanspraak op niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren verjaart na vijf jaar na het jaar waarin deze uren zijn toegekend.
2. Voor de vorderingen ter zake van:
   a. schade ontstaan ten gevolge van het niet verlenen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die vakantie had moeten ingaan;
   b. schade ontstaan ten gevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die wijziging de medewerker bekend is geworden;
   c. de uitkering, als bedoeld in artikel 7:4 lid 6 te rekenen vanaf het einde dienstverband; gelden de verjaringstermijnen van Boek 3 BW.
3. De medewerker kan de werkgever toestemming vragen wettelijke vakantie-uren niet op te hoeven nemen binnen de vervaltermijn, maar te bestemmen voor een langere periode aaneengesloten vakantie op een vooraf vast te leggen later tijdstip. Dit latere tijdstip moet liggen binnen de verjaringstermijn. De toestemming moet tijdig worden gevraagd bij het vaststellen door de werkgever van de vakantieperiode conform artikel 7:4 lid 3. De werkgever geeft geen toestemming als honorering van het verzoek naar zijn oordeel leidt tot onvoldoende recuperatie voor de medewerker doordat deze onvoldoende vakantie geniet in het jaar van toekenning van de betreffende vakantie-uren. Na verkregen schriftelijke toestemming is voor deze uit te stellen vakantie-uren de eerste zin van lid 1 van dit artikel niet van toepassing. Evenmin is in dat geval lid 1 van artikel 7:4 van toepassing.

Artikel 7:6 Verlofregeling algemeen

1. Voor de volgende soorten verlof gelden de wettelijke regelingen van de Wet Arbeid en Zorg en artikel 7:643 BW:
   - zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof;
   - calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
   - geboorteverlof;
   - aanvullend geboorteverlof;
   - kortdurend zorgverlof;
   - verlof in verband met overlijden;
   - ouderschapsverlof;
   - langdurend zorgverlof;
   - verlof in verband met het, als lid, bijwonen van vergaderingen van publiekrechtelijke colleges.
2. Voor adoptieverlof geldt dat de medewerker de eerste twee dagen van het verlof recht heeft op volledige loondoorbetaling door de werkgever. Voor de overige dagen geldt de regeling van de Wet Arbeid en Zorg.
3. Voor langdurend zorgverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met mantelzorgers.
4. Vervallen.
5. Voor zover de wet niet voorziet in doorbetaling van loon, kan de medewerker ter compensatie zijn eventuele tegoed uit de levensloop-regeling benutten.

Artikel 7:7 Bijzonder verlof

In de volgende situaties wordt bijzonder verlof gegeven.

1. Ondertrouw en huwelijk:
   - bij ondertrouw van de medewerker: één dag;
   - bij huwelijk van de medewerker: twee achtereenvolgende dagen;
   - bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker: één dag;
   - bij huwelijk van een der ouders, pleegouders, schoonouders en van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen: één dag;
   - bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van grootouders, ouders, pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen of pleegkinderen: één dag.
2. Verhuizing en jubilea:
   - bij viering van het 25- en 40-jarige dienstverband van de medewerker: één dag;
   - voor verhuizing en jubilea, anders dan het 25- en 40-jarige dienstverband van de medewerker, slechts in overleg met de werkgever.

3. Bijwonen van publiekrechtelijke colleges:
   Voor zover de dienst het toelaat, wordt voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer met toestemming van de werkgever zitting heeft, verlof gegeven, met dien verstande dat wat het behoud van salaris betreft overleg met de werkgever dient plaats te vinden.
4. Ter voorbereiding op pensionering:
   De medewerker heeft in de drie jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioenleeftijd recht op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van cursus(sen) ter voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursus(sen) tot een maximum van tien dagen.
5. Overige: In andere bijzondere omstandigheden, doch slechts in overleg met de werkgever.

Artikel 7:8 Verlofdagen niet-christelijke feestdagen
De medewerker die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, kan op voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 7:9 Ouderschapsverlof
Wanneer een medewerker gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, geldt voortzetting van de verzekering van het nabestaandenpensioen conform de geldende pensioenregeling.

Artikel 7:10 Sabbatical leave
1. De medewerker heeft na een aaneengesloten dienstverband van ten minste 5 jaar recht op sabbatical leave. Dit verlof is onbetaald. De medewerker kan ter compensatie het in de levensloopregeling gespaarde geld inzetten. De opname van het sabbatical leave vindt standaard plaats gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 160 uren en maximaal 1800 uren. De medewerker kan een verzoek doen om hiervan af te wijken en het sabbatical leave in verschillende periodes te verdelen. De werkgever beslist, in overleg met de medewerker, of dit mogelijk is. Als een medewerker een volgende sabbatical leave wil nemen, kan hij dat alleen doen nadat hij na afloop van zijn vorige sabbatical leave (na de laatste periode) weer een aaneengesloten dienstverband van ten minste 5 jaar heeft doorlopen. De medewerker is vrij in de besteding van zijn verlof.
2. Het voornemen een sabbatical leave op te nemen dient ten minste 12 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar gemaakt te worden. In overleg tussen werkgever en medewerker kan worden afgeweken van deze bepaling.
3. De medewerker heeft na afloop van een sabbatical leave recht op terugkeer in een gelijkwaardige functie.
4. Het is de medewerker niet toegestaan tijdens een sabbatical leave voor derden werkzaamheden tegen vergoeding te verrichten, tenzij hierover met de werkgever voorafgaand aan het sabbatical leave schriftelijk afspraken zijn gemaakt.

Artikel 8 Kostenvergoedingen

Artikel 8:1 Reiskosten

1. Bij openbaar vervoer
   a. Medewerkers die met openbaar vervoer reizen, al dan niet in combinatie met eigen vervoer naar bus-, tram-, metro- of treinhalte, komen in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van 2e klas reizen op rekening met de Mobiliteitskaart voor het gebruikelijke OV-woon-werktraject.
   b. De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op de tarieven geldend volgens de zakelijke contracten met de vervoersbedrijven, die de werkgever heeft afgesloten. Indien de werkgever geen zakelijke contracten heeft afgesloten wordt de vergoeding gebaseerd op de normaal geldende tarieven van het openbaar vervoer.
   c. De medewerker die zijn Mobiliteitskaart gebruikt voor zijn woon-werkverkeer krijgt zijn volledige reiskosten woon-werkverkeer openbaar vervoer vergoed. Voor de medewerkers die hun woon-werkverkeer met openbaar vervoer afleggen, maar hiervoor niet de Mobiliteitskaart gebruiken, is de reiskostenvergoeding gemaximeerd. Het maximum bedraagt € 203,25 per maand.

2. Bij gebruik van de fiets
   a. Medewerkers die de volledige reisafstand tussen de woon- of verblijfplaats en de standplaats per fiets afleggen ontvangen per maand een reiskostenvergoeding volgens de reiskostentabel ‘fiets’.
   b. Medewerkers die gebruik maken van openbaar vervoer en de afstand naar de dichtstbijzijnde opstaphalte openbaar vervoer aan één of beide kanten van het openbaar vervoertraject per fiets afleggen, ontvangen in aanvulling op de OV-vergoeding een reiskostenvergoeding volgens de reiskostentabel ‘fiets’.
   c. Bij een reisafstand van minder dan 1 kilometer bestaat er geen recht op de fietsvergoeding.
   d. De reisafstand tussen woon- of verblijfplaats of opstaphalte openbaar vervoer enerzijds en de standplaats anderzijds wordt bepaald op basis van de postcodes.
   e. Voor de vaststelling van de reisafstand wordt de ANWB-fietsroute-planner gehanteerd. Vanaf een reisafstand van 1 kilometer geldt als afrondingsregel: gelijk of meer dan 0,5 kilometer afronden naar boven, minder dan 0,5 kilometer afronden naar beneden.

f. Voorwaarde voor de fietsvergoeding is dat de medewerker schriftelijk verklaart dat de volledige afstand tussen woon- of verblijfplaats en standplaats dan wel de afstand van- en naar de opstaphalte(s) openbaar vervoer op alle reisdagen met de fiets wordt afgelegd.
g. Maakt de medewerker bij slecht weer (maximaal 10 keer per jaar) of in de wintermaanden (december t/m februari) gebruik van het openbaar vervoer, dan houdt de medewerker de fietsvergoeding en betaalt de medewerker daarmee zelf het openbaar vervoer.
h. De bedragen in de reiskostentabel zijn voor de fiets gebaseerd op een vergoeding van gemiddeld € 0,11 per kilometer tot een maximum van 20 kilometer.

3. Bij ander vervoer
   a. Medewerkers die de reisafstand tussen de woon- of verblijfplaats en de standplaats afleggen door gebruik te maken van ander vervoer, ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten volgens de reiskostentabel 'ander vervoer'.
   b. Bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer bestaat er geen recht op de vergoeding voor ander vervoer.
   c. Ander vervoer is bijvoorbeeld de auto, motor of bromfiets dan wel een (regio)taxi of een snelbus/interliner.
   d. De reisafstand tussen woon- of verblijfplaats en de standplaats wordt bepaald op basis van de postcodes.
   e. Voor de vaststelling van de reisafstand wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd. Vanaf een reisafstand van 10 kilometer geldt als afrondingsregel: gelijk of meer dan 0,5 kilometer afronden naar boven, minder dan 0,5 kilometer afronden naar beneden.
   f. De bedragen in de reiskostentabel voor ander vervoer zijn gebaseerd op de NS-tarieven, waarbij een franchise wordt toegepast. De franchise bedraagt per 1 januari 2021 € 28,86. De vergoeding en franchise worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de gemiddelde prijsstijging van de tarieven van de NS.
   g. De bedragen in de reiskostentabel zullen nooit meer bedragen dan het fiscaal vastgestelde bedrag.

4. Algemene bepalingen
   a. Indien een medewerker op zodanige afstand van het werk gaat wonen dat er naar het oordeel van de werkgever van een onaanvaardbaar lange reistijd sprake is, kan de werkgever besluiten geen reiskostenvergoeding toe te kennen.

b. Bij afwezigheid gedurende een tijdvak langer dan een maand in verband met arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt per de eerste van de daaropvolgende kalendermaand de reiskostenvergoeding geblokkeerd. De duur van de blokkade is gelijk aan het aantal volle maanden dat de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.
c. Bij in- en uitdiensttreding op een andere datum dan de eerste van een maand wordt over die maand de vergoeding naar evenredigheid van het aantal salarisdagen vastgesteld.
d. Bij afwisselend gebruik door het jaar heen van ander vervoer en openbaar vervoer, wordt de vergoeding gebaseerd op de reiskostentabel 'ander vervoer'.
e. Bij een werkpatroon met een verschillend aantal werkdagen per week of per maand wordt een gemiddelde vergoeding conform de reiskostentabel vastgesteld.
f. De vergoeding aan de medewerker kan jaarlijks per 1 januari worden aangepast, tenzij sprake is van een tussentijdse wijziging van standplaats, woon- of verblijfplaats.
g. Wijzigingen van de reiskosten kunnen maandelijks worden verwerkt en hebben met ingang van de maand van wijziging hun invloed op de reiskostenvergoeding, doch werken niet verder terug dan 1 januari van het lopende jaar.
h. Medewerkers die uit anderen hoofde een vervoersvergoeding ontvangen en medewerkers die de beschikking hebben gekregen over een dienstauto, hebben geen recht op reiskostenvergoeding.
i. Artikel 1:2 lid 4 is niet van toepassing.

5. Bij dienstreizen
   a. Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is om een dienstreis te maken dan komen de extra kosten die de medewerker daarvoor maakt voor vergoeding in aanmerking. De vergoeding vindt uitsluitend plaats op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Als openbaar vervoer niet doelmatig is, is een kilometervergoeding voor de eigen auto mogelijk.

   b. Dienstreizen met openbaar vervoer
   Als de medewerker voor het maken van een dienstreis gebruik maakt van het openbaar vervoer, dan vindt vergoeding plaats op basis van 2de klas openbaar vervoer.

   c. Dienstreizen met de eigen auto
   Kosten voor een dienstreis met eigen auto kan de medewerker alleen declareren als openbaar vervoer niet doelmatig is en de medewerker daarvoor toestemming heeft van zijn leidinggevende. Openbaar vervoer is niet doelmatig als de bestemming bijvoorbeeld niet bereikbaar is met openbaar vervoer, of als ten opzichte van de auto het openbaar vervoer onevenredig veel reistijd met zich meebrengt. Voor reizen met eigen auto geldt een vergoeding van € 0,28 per kilometer, waarvan € 0,19 onbelast en € 0,09 belast wordt uitbetaald.

   d. Dienstreis met auto en woon-werkverkeer met auto
   Alleen extra kosten komen voor vergoeding in aanmerking. Op een dag dat de medewerker een dienstreis met de eigen auto maakt, ontvangt de medewerker over de extra gereden kilometers (t.o.v. het reguliere woon-werkverkeer) een vergoeding van € 0,19 per kilometer onbelast en over de volledige dienstreis een vergoeding van € 0,09 per kilometer belast.

   e. Dienstreis met auto en woon-werkverkeer met openbaar vervoer of fiets Maakt de medewerker voor het woon/werkverkeer gebruik van OV en maakt de medewerker de dienstreis met de eigen auto, dan ontvangt de medewerker een vergoeding voor alle gereden kilometers. Dit is ook het geval als de medewerker de woon-werkkilometers altijd met de fiets aflegt.

Reiskostenvergoeding per 1 januari 2021

Per 1 januari 2021 geldt de volgende reiskostentabel voor woon-werkverkeer.

Vergoeding per maand	Aantal reisdagen per week							
Reisafstand km's enkele reis woon/werk	4 of meer		3		2		1	
	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders
1 tot en met 4	€ 12,20		€ 9,18	--	€ 6,10	--	--	--
5 tot en met 9	€ 28,44	--	€ 21,32	--	€ 14,25	--	€ 7,13	--
10 tot en met 14	€ 48,79	€ 43,79	€ 36,59	€ 32,86	€ 24,40	€ 21,92	€ 12,20	€ 10,94
15 tot en met 19	€ 69,14	€ 66,79	€ 51,87	€ 50,14	€ 34,60	€ 33,38	€ 17,27	€ 16,75
20 tot en met 24	--	€ 89,60	--	€ 67,20	--	€ 44,86	--	€ 22,40
25 tot en met 29	--	€ 112,92	--	€ 84,69	--	€ 56,48	--	€ 28,21
30 tot en met 34	--	€ 135,48	--	€ 101,61	--	€ 67,79	--	€ 33,87
35 tot en met 39	--	€ 159,16	--	€ 119,37	--	€ 79,59	--	€ 39,79
40 tot en met 44	--	€ 180,76	--	€ 135,58	--	€ 90,42	--	€ 45,24
45 en meer	--	€ 197,19	--	€ 147,86	--	€ 98,62	--	€ 49,30

De vergoeding bij ander vervoer is de gemiddelde vergoeding OV minus een franchise van €28,86 in 2021. De vergoeding en franchise worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de gemiddelde prijsstijging van de tarieven van de NS.

Basisberekening maandelijkse fietsvergoeding: gemiddelde enkele reisafstand per categorie x 2 (heen- en terugreis) x 214 werkdagen per jaar x €0,11 : 12 maanden (bij 3 reisdagen 75%, bij 2 dagen 50% en bij 1 reisdag per week 25% van dat bedrag).

Artikel 8:2 Zorgverzekering
UWV zal zich inspannen om met een verzekeraar een arrangement met korting overeen te komen, waarvoor de medewerker kan opteren. UWV draagt zorg voor een collectieve verzekering als personeelsvoorziening waaraan alle medewerkers, hun partners en kinderen kunnen deelnemen. Deelname staat op overeenkomstige wijze ook open voor gepensioneerden.

Artikel 8:3 Verhuiskosten
Het aanwijzen van een andere standplaats kan slechts na goed overleg met de medewerker geschieden. Indien door het aanwijzen van een andere standplaats verhuizing noodzakelijk is, heeft de medewerker aanspraak op vergoeding van de transportkosten van zijn gezin en zijn meubilair tot de werkelijke kosten. Voorts heeft de betrokken medewerker aanspraak op een bedrag gelijk aan 11% van zijn laatstgenoten jaarsalaris met een minimum van € 3.635,- als gedeeltelijke vergoeding van installatiekosten. Verder wordt een vergoeding als tegemoetkoming in de aansluitkosten verstrekt van ten hoogste € 455,-. Het totaal van de vergoedingen mag niet meer bedragen dan € 5.445,-. Indien meer leden van een gezin, woonachtig op eenzelfde woonadres, van standplaats veranderen waardoor verhuizing noodzakelijk is en deze gezinsleden naar eenzelfde woonadres verhuizen, worden de hiervoor vermelde vergoedingen slechts eenmaal uitgekeerd aan een van de betrokken medewerkers.

Artikel 8:4 Studieregeling
UWV wil medewerkers stimuleren om kennis en kunde actueel te houden en zich te blijven ontwikkelen. Het volgen van opleidingen/studies kan daar een bijdrage aan leveren.

1. Aanspraak op en de hoogte van de studiekostenvergoeding
   a. De medewerker die een opleiding volgt, kan onder de in deze regeling vermelde voorwaarden aanspraak maken op een studiekostenvergoeding:
      - Indien de opleiding een bijdrage levert aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker binnen of buiten UWV bedraagt de vergoeding 50% van de studiekosten;
      - indien de opleiding tevens bijdraagt aan een verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt bedraagt de vergoeding 75% van de studiekosten;
      - indien de opleiding bovendien bijdraagt aan het vergroten van de mobiliteit binnen of buiten UWV met het oog op veranderingen in een huidige of toekomstige functie bedraagt de vergoeding 100% van de studiekosten.

Het management past de criteria toe, bespreekt de toepassing van genoemde criteria met de medewerker en neemt daarna, gemotiveerd, een definitief besluit.

   b. Voor vergoeding komen ten hoogste in aanmerking de kosten die in redelijkheid moeten worden gemaakt om de opleiding te kunnen volgen. Indien meerdere opleidingsmogelijkheden beschikbaar zijn, wordt een vergelijking van kwaliteit en kosten van deze mogelijkheden gemaakt. De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker welke opleiding gevolgd c.q. vergoed kan worden. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd vergoed.
   c. De volgende kosten komen voor vergoeding in aanmerking:
      - de kosten verbonden aan de inschrijving volgens het tarief dat behoort bij een normale studieduur: het cursusgeld;
      - het examen- en tentamengeld;
      - de kosten van verplicht voor een studie aan te schaffen studiemateriaal, zoals studieboeken en syllabi. Personal computers, atlassen, romans, woordenboeken, encyclopedieën enzovoorts worden niet als studiemateriaal aangemerkt;
      - de extra reiskosten die in verband met een studie moeten worden gemaakt en wel de kosten van de goedkoopste wijze van redelijk openbaar vervoer naar de cursusplaats.
   d. Aan de medewerker die bij indiensttreding c.q. uitdiensttreding een opleiding volgt, kan slechts een vergoeding worden verleend voor de kosten die betrekking hebben op het gedeelte van de studie dat tijdens het dienstverband wordt/is gevolgd.
   e. De medewerker met een gemiddelde arbeidsduur per week van 19 uur of meer wordt voor de toepassing van dit lid als voltijd medewerker beschouwd.
   f. De medewerker met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 19 uur per week ontvangt 50% van de vergoedingen zoals omschreven in dit lid.
   g. De werkgever kan de helft van de vergoeding terugvorderen tot een maximum van € 1.150,-, indien de medewerker de studie of het lopende studiejaar of -onderdeel staakt, niet succesvol beëindigt of uit dienst treedt. Indien en voor zover de medewerker kosten maakt voor het volgen van een herhalingscursus, zal terugvordering van studiekostenvergoeding niet plaatsvinden. De kosten van de herhalingscursus komen in dat geval niet voor vergoeding in aanmerking.

2. Studieverlofregeling
   Uitgaande van een 38-urige werkweek wordt per kalenderjaar uitgegaan van 152 studie-uren. Werkgever en medewerker leveren een gelijke investering in de benodigde studietijd. 76 uur komt dus voor rekening van de werkgever, 76 uur voor rekening van de medewerker. De medewerker kan het benodigde studieverlof financieren met het keuzeplan door middel van artikel 15:3 lid 2 of 3 en/of zijn eventuele tegoed uit de levensloopregeling.

3. Studieovereenkomst
   a. Als de totale vergoeding voor cursus-, reis-, boeken- en verblijfkosten voor een bepaalde studie (die al dan niet in opdracht van de werkgever gevolgd wordt) € 2.300,- of meer bedraagt, wordt met de medewerker een studie-overeenkomst gesloten. In de overeenkomst wordt bepaald dat als de medewerker het bedrijf binnen 2 jaar na beëindiging van de studie verlaat, een deel van de aan de medewerker betaalde vergoeding door de medewerker wordt terugbetaald.
   b. De omvang van het terug te betalen bedrag is afhankelijk van het moment van opzegging. Wanneer opzegging plaatsvindt:
      - tijdens de opleiding:
        - vordert de werkgever van het bedrag tot en met € 2.300,- de helft terug;
        - betaalt de medewerker de vergoeding boven € 2.300,- in zijn geheel terug;
      - binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding: 2/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.300,-;
      - binnen 2 jaar na beëindiging van de opleiding: 1/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.300,-.
   c. De werkgever kan met de medewerker een terugbetalingsregeling treffen als het voor de medewerker bezwaarlijk is om het bedrag in één keer terug te betalen.
   d. In de in sub a. van dit lid bedoelde studieovereenkomst wordt eveneens opgenomen dat (een gedeelte van) de studiekostenvergoeding moet worden terugbetaald conform sub b. van dit lid als de medewerker de studie voortijdig en/of niet succesvol beëindigt.

Artikel 8:5 Kosten geneeskundig onderzoek
De medewerker van 45 jaar of ouder kan zich voor rekening van de werkgever eenmaal per 3 jaar binnen grenzen van redelijkheid preventief medisch laten onderzoeken door een arts of bij een instelling naar eigen keuze. Het keuringsrapport zal zonder toestemming van de medewerker niet aan de werkgever ter hand worden gesteld.

Artikel 8:6 Thuiswerkvergoeding
1. De medewerker ontvangt een thuiswerkvergoeding van maximaal € 43,30 per maand. De thuiswerkvergoeding wordt ondergebracht binnen de WKR en daarmee als netto bedrag uitgekeerd. De hoogte wordt bepaald op basis van het aantal betaalde uren. Lid 1 geldt voor 2021.
2. De in 2021 reeds ontvangen tegemoetkoming voor het thuiswerken van – naar rato - € 25,00 per maand, wordt met de in dit artikel bedoelde vergoeding verrekend teneinde cumulatie te voorkomen.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 9:1 Arbeidsongeschiktheid
De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet dit op de eerste verzuimdag vóór 9.00 uur 's morgens aan de werkgever mededelen of laten mededelen, of indien overmacht dit onmogelijk maakt zo spoedig mogelijk na 9.00 uur.

Artikel 9:2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid
1. De medewerker die de bedongen arbeid niet verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd is, heeft recht op de volgende salarisdoorbetaling:
   a. gedurende een periode van 52 weken 100% van zijn salaris;
   b. in aansluiting op sub a gedurende een periode van 52 weken 70% van zijn salaris;
   c. in aansluiting op sub b, indien dit het geval is, gedurende de periode van verlengde loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW 70% van zijn salaris.

   Conform artikel 7:629 lid 10 BW worden perioden waarin de medewerker ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. De maximering tot 70% van het salaris geldt alleen over het arbeids- ongeschikte gedeelte.
2. In afwijking van de in lid 1 sub b en c bedoelde maximering tot 70% heeft de medewerker over de uren waarin hij scholing ondergaat, recht op 100% van het salaris. Het moet hierbij gaan om scholing in het kader van re-integratie naar werk. Nut en noodzaak van de scholing worden in overleg tussen de werkgever en bedrijfsarts vastgesteld. De werkgever dient van tevoren toestemming voor deze scholing te hebben verleend.
3. In afwijking van de in lid 1 sub b bedoelde maximering tot 70% heeft de medewerker recht op 100% van het salaris voor de tijd waarover hij in de in lid 1 sub b bedoelde periode een uitkering op grond van de IVA ontvangt.
4. In de in lid 1 sub b en c bedoelde periode heeft de medewerker recht op een toeslag van 5% over zijn verdiencapaciteit voor de tijd waarin voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
   a. de verdiencapaciteit van de medewerker is minimaal 50% van zijn salaris;
   b. én de medewerker benut deze verdiencapaciteit volledig.

   De toeslag wordt niet uitbetaald voor zover daarmee 100% van het salaris wordt overstegen.
5. Er bestaat geen recht op de in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling indien zich situaties voordoen zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW.
6. Voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 1 zal het oordeel van de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts gevolgd worden.
7. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de arbeidsongeschiktheid en het daaraan verbonden recht op de in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling, mee te werken aan geneeskundig onderzoek door de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts, deze alle door hem gevraagde inlichtingen te verstrekken en de aanwijzingen van deze op te volgen. Indien de medewerker zich hier niet aan houdt, wordt de salarisdoorbetaling opgeschort voor de duur waarin medewerker in gebreke blijft.
8. De medewerker is verplicht zich tijdens de arbeidsongeschiktheid te houden aan de door de werkgever vastgestelde begeleidings- en controlevoorschriften tijdens ziekte. Bij overtreding van deze voorschriften is de werkgever bevoegd om per ziektegeval maximaal de eerste twee dagen salaris van de medewerker in te houden alsmede vervolgens een zodanig percentage van het salaris dat 70% van het salaris resteert, of het voor de medewerker geldende wettelijke minimumloon indien dat hoger is.
9. De medewerker die aansluitend op de in lid 1 bedoelde periode niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WGA omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt voor de tijd waarin hij zijn verdiencapaciteit volledig benut:
   a. gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 80% van zijn salaris;
   b. in aansluiting op sub a gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 75% van zijn salaris;
   c. in aansluiting op sub b gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 70% van zijn salaris;

   voor zolang de arbeidsongeschiktheid gedurende bovenstaande perioden onafgebroken minder dan 35% blijft.
   Met salaris wordt hier het salaris bedoeld behorende bij het dienstverband alvorens dit is omgezet in een aangepast dienstverband zoals bedoeld in artikel 9:4 lid 2.
10. Bij de vaststelling van de hoogte van de bedragen in dit artikel wordt rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende periodieke verhogingen en algemene salarisverhogingen.

11. Het recht op de in dit artikel bedoelde bedragen vervalt bij het einde van het dienstverband.
12. De medewerker verleent zijn medewerking aan door de werkgever ingezette verhaalprocedures jegens derden. Indien de medewerker zonder deugdelijke grond deze medewerking niet verleent, vervalt zijn recht op de in dit artikel bedoelde bedragen.

Artikel 9:3 Re-integratieverplichtingen
1. De re-integratieverplichtingen van de werkgever zijn conform artikel 7:658a BW.
2. De re-integratieverplichtingen van de medewerker zijn conform artikel 7:660a BW.

Artikel 9:4 Einde dienstverband
1. De werkgever is, rekening houdend met de capaciteit van de medewerker en met de inpasbaarheid in de organisatie, gehouden al het mogelijke te doen om het dienstverband met de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker voort te zetten op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsgeschiktheid van de medewerker.
2. Na afloop van de in artikel 9:2 lid 1 bedoelde salarisdoorbetalingsperiode wordt, indien voortzetting van het dienstverband zoals bedoeld in lid 1 aan de orde is, het dienstverband aangepast aan de mate van arbeids-geschiktheid van de medewerker. Voor dit aangepaste dienstverband geldt, indien wederom sprake is van arbeidsongeschiktheid, een nieuwe salarisdoorbetalingseriode conform artikel 9:2 lid 1.
   Indien na afloop van de in artikel 9:2 lid 1 bedoelde salarisdoorbetalings-periode voortzetting van het dienstverband niet aan de orde is, wordt het dienstverband beëindigd.
3. Indien de medewerker zonder deugdelijke grond weigert te voldoen aan de verplichtingen bedoeld in artikel 9:3 lid 2, is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing.

Artikel 9:5 Collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering
Voor de medewerker met een jaarsalaris dat inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering boven het maximumdagloon voor de sociale verzekeringswetten ligt, geldt een regeling voor een aanvulling op de wettelijke uitkeringen op grond van de WIA of WAO. De bepalingen van deze regeling worden door overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties vastgesteld respectievelijk gewijzigd. Dit wordt de collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering genoemd.

De premie wordt jaarlijks in dezelfde verhouding vastgesteld: 5/9 deel voor medewerker en 4/9 deel voor werkgever. De premie wordt berekend over het jaarsalaris, inclusief eindejaarsuitkering en vakantietoeslag, maar minus het maximum dagloon. De medewerker met een salaris onder het maximumdagloon betaalt geen premie.

Artikel 9:6 Individuele WGA-hiaatverzekering
UWV draagt zorg voor een verzekering waarbij de medewerker de mogelijkheid krijgt individueel en vrijwillig een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. De kosten van deze aanvullende verzekering komen volledig voor rekening van de medewerker.

Artikel 9:7 Individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering
Voor de medewerker geldt de mogelijkheid individueel en vrijwillig een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. De bepalingen van deze individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden door overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties vastgelegd respectievelijk gewijzigd. De kosten van deze aanvullende verzekering komen volledig voor rekening van de medewerker. De premie wordt geheven over het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Artikel 9:8 Verrekening andere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid
1. Het bedrag bedoeld in artikel 9:2 wordt verminderd met bedragen zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 5 BW.
2. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen of inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.

Artikel 9:9 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
1. Voor de medewerker die arbeidsongeschikt is geworden en recht heeft op een salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 9:2, geldt tijdens deze periode van salarisdoorbetaling een pensioenopbouw van 100% van het opbouw percentage dat geldt voor de arbeidsgeschikte medewerker.
2. Voor de medewerker die op of na 1 januari 2005 arbeidsongeschikt wordt of voor de medewerker van wie de mate van arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2005 toeneemt, geldt aansluitend op de in lid 1 genoemde termijn zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, conform de bepalingen van de pensioenregeling van het pensioenfonds UWV, voor het arbeidsongeschikte gedeelte of voor de toename hierin, een pensioen- opbouw van 70% van het opbouwpercentage dat geldt voor de arbeids- geschikte medewerker.

3. Voor de medewerker die vóór 1 januari 2005 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, geldt zolang deze mate van arbeidsongeschiktheid ononderbroken voortduurt, conform de bepalingen van de pensioenregeling van het pensioenfonds UWV, voor het arbeidsongeschikte deel een pensioenopbouw van 100% van het opbouwpercentage dat geldt voor de arbeidsgeschikte medewerker.
4. Het in lid 1 genoemde opbouwpercentage van 100% is van toepassing voor zover pensioen- en/of fiscale wetgeving zich hier niet tegen verzetten.

Artikel 10 Pensioen

Artikel 10:1 Pensioenregeling

1. Met ingang van 1 januari 2006 geldt voor de medewerker een nieuwe pensioenregeling die in overleg tussen werkgever en vakorganisaties tot stand komt respectievelijk wordt gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat deze regeling wordt vastgelegd in het pensioenreglement van het eigen ondernemingspensioenfonds.
2. De pensioenregeling voorziet met ingang van 1 januari 2014 in een ouderdomspensioen vanaf 67 jaar met mogelijkheid van vervroeging, een partnerpensioen en een wezenpensioen. Met ingang van 1 januari 2008 voorziet de pensioenregeling op basis van vrijwilligheid in de mogelijkheid van deeltijdpensioen vanaf 60 jaar.
3. Bij overlijden tijdens dienstverband geldt een risiconabestaandenpensioen van 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Bij overlijden na einde dienstverband geldt een opgebouwd partnerpensioen van 35% van het vanaf 1 januari 2018 opgebouwde ouderdomspensioen. Bij overlijden vanaf pensioneren geldt een opgebouwd partnerpensioen ter hoogte van 35% van het opgebouwde ouderdomspensioen.
4. De pensioenuitkering gaat in op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 67-jarige leeftijd bereikt. Met ingang van 1 januari 2018 eindigt de pensioenopbouw op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 67-jarige leeftijd bereikt. Indien de pensioenuitkering eerder ingaat, eindigt de pensioenopbouw op dit eerdere moment.
5. Met ingang van 1 april 2017 biedt de pensioenregeling de medewerker de mogelijkheid het pensioen uit te stellen tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin voor de medewerker de AOW ingaat. Wanneer de ingangsdatum wordt uitgesteld, vindt herberekening van het pensioen plaats op basis van actuariële grondslagen. In geval van uitstel gaat het pensioen steeds in op de eerste dag van de maand.
6. De pensioenregeling biedt de medewerker de mogelijkheid het pensioen eerder, maar niet eerder dan op de 55-jarige leeftijd te laten ingaan. In dat geval vindt herberekening van het pensioen plaats op basis van actuariële grondslagen.
7. Het ouderdomspensioen wordt jaarlijks opgebouwd over het in dat jaar geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen zoals vastgelegd in het pensioenreglement verminderd met een franchise. Het maximum waarover wordt opgebouwd bedraagt met ingang van 1 januari 2021 € 112.189,- bij een voltijds-

dienstverband. Voor de indexatie van dit bedrag worden de fiscale regels gevolgd. Bij een deeltijddienstverband geldt het bedrag van € 112.189,- voor de maximale opbouw naar rato. De franchise bedraagt per 1 januari 2021 € 14.625,- en wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen in de cao per 1 januari volgend op deze aanpassing. Als in enig jaar de franchise daalt onder de fiscaal toelaatbare franchise, geldt de laatstgenoemde franchise. De franchise wordt naar boven afgerond op hele euro's.

8. Met ingang van 1 januari 2013 stelt het bestuur van het pensioenfonds jaarlijks het opbouwpercentage vast met inachtneming van de maximale premie in artikel 10:2 lid 1. Het opbouwpercentage bedraagt met ingang van 1 januari 2018 1,738%. Het opbouwpercentage kan lager worden vastgesteld dan bovengenoemd percentage indien de maximale premie niet kostendekkend is. Het bestuur van het pensioenfonds legt het lagere opbouwpercentage in de vorm van een bindend advies tijdig voor aan cao-partijen. Cao-partijen leggen dit opbouwpercentage vervolgens bij cao vast. De kostendekkende premie wordt bepaald conform wet- en regelgeving.
9. Het opgebouwde pensioen wordt tijdens het dienstverband jaarlijks aangepast. Deze indexatie is voorwaardelijk, er bestaat geen recht op. Het streven is het opgebouwde pensioen jaarlijks aan te passen aan de algemene loonontwikkeling in deze cao. Gezien de financiële positie van het pensioenfonds is de verwachting dat de eerstkomende jaren indexatie van het opgebouwde pensioen niet zal plaatsvinden. Het indexatie- percentage wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds. Na einde van het dienstverband wordt het opgebouwde pensioen aangepast overeenkomstig de jaarlijkse aanpassing van de ingegane pensioenen zoals bepaald in lid 10.
10. Het ingegane pensioen wordt jaarlijks aangepast. Deze indexatie is voorwaardelijk, er bestaat geen recht op. Het streven is het ingegane pensioen jaarlijks aan te passen aan de ontwikkeling van de prijzen volgens de 'consumentenprijsindex alle bestedingen'. Gezien de financiële positie van het pensioenfonds is de verwachting dat de eerstkomende jaren indexatie van de ingegane pensioenen niet zal plaatsvinden. Het indexatiepercentage wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds.
11. De werkgever stelt de medewerker, onder voorbehoud van beperkingen vanuit (fiscale) regelgeving, in de gelegenheid te kiezen voor aanvullende, individuele pensioenproducten. De premie voor deze aanvullende producten komt voor rekening van de medewerker.
12. Bij uitdiensttreding bestaat de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de deelname aan het pensioenfonds UWV voor een periode van maximaal drie jaar. Een en ander conform de bepalingen van het pensioenreglement van het pensioenfonds UWV. De premie voor deze vrijwillige voortzetting komt voor rekening van de medewerker.

Artikel 10:2 Werkgevers- en medewerkersbijdrage in de pensioenregeling

1. Werkgever en medewerkers dragen gezamenlijk bij aan de financiering van de pensioenregeling. De totale pensioenpremie bedraagt maximaal 20% van de brutoloonsom. In afwijking van de vorige zin bedraagt de totale pensioenpremie voor het jaar 2021 eenmalig 22,8% van de brutoloonsom.
2. Vanaf 1 januari 2006 bedraagt het werkgeversdeel tweederde van de totale pensioenpremie en het medewerkersdeel eenderde van de totale pensioenpremie.
   a. Dit geldt niet voor de verhoging sinds 2011 met 0,9% van de totale pensioenpremie (verhoging van 19,1% naar 20%). Totdat cao- partijen een nieuw pensioencontract zijn overeengekomen komt deze verhoging volledig voor rekening van de werkgever. Derhalve ook het medewerkersdeel van 0,3%.
   b. Dit geldt niet voor de eenmalige verhoging met 2,8% van de totale pensioenpremie voor het jaar 2021 (verhoging van 20% naar 22,8%). Deze eenmalige verhoging met 2,8% wordt als volgt gefinancierd: Aanwending van de volledige waarde van de door cao-partijen in overleg met het pensioenfonds gevormde premie-egalisatiereserve over de periode 2016-2020; Inzet van de reservering werkgeversbijdrage als bedoeld in artikel 10:3 lid 3 van de cao UWV 2016-2018. De resterende benodigde premie voor 2021 (ca. 0,4%) komt volledig voor rekening van werkgever.
3. Het pensioenfonds stelt jaarlijks de premie vast. Voor de medewerkersbijdrage geldt als premie- grondslag het vaste jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen, zoals vastgelegd in het pensioenreglement minus de franchise, zoals vastgelegd in artikel 10:1 lid 7.
4. Voor medewerkers geldt met inachtneming van het bepaalde in lid 2 een medewerkersbijdrage van 8,76 % van de premiegrondslag.
5. De medewerker die gelet op art. 10:1 lid 7 (al dan niet pro rato) tot het daargenoemde maximum pensioen opbouwt, betaalt over het meerdere boven dat (pro rato) maximum geen premie. Het werkgeversdeel van de premie over dat meerdere wordt vanaf 1 januari 2015 bruto uitbetaald.

Artikel 11 Naar een duurzaam perspectief

11:1 Goed werkgeverschap
UWV wil als grote werkgever midden in de maatschappij staan en zich daaraan verbonden weten. Voor UWV is in dat licht bezien het begrip 'goed werkgeverschap' een leidend principe en daarmee een toetssteen voor zijn handelen. Het betekent dat maatschappelijke opvattingen en ontwikkelingen doorwerken in de organisatie en dat de organisatie en zijn medewerkers daarvoor open staan in een directe wisselwerking. Sprekende voorbeelden daarvan zijn op dit moment de aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het terugdringen van flexibele arbeidsvormen. Maar goed werkgeverschap ziet op meer dan deze twee onderwerpen alleen en fungeert steeds meer als oriëntatiepunt bij het formuleren van beleid dat betrekking heeft op huidige en toekomstige medewerkers. In die zin heeft het ook een dynamische functie. De toegenomen aandacht voor daadwerkelijke diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand is daarvan een ander voorbeeld.

11:2 Arbeidsmarkt
Het is van belang dat UWV een aantrekkelijk werkgever op de arbeidsmarkt is en blijft voor zowel onze huidige medewerkers als ook voor nieuwe medewerkers. Cao-partijen willen stimuleren dat ook jongere generaties zich langere tijd aan UWV verbinden. Daarnaast vinden cao-partijen het belangrijk dat de zittende medewerkers zich blijven ontwikkelen binnen UWV en hiermee interessant blijven voor de arbeidsmarkt. Dit thema is onderdeel van het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Concrete afspraken in dit kader zijn:

- Iedere medewerker heeft daarom zonder tussenkomst van de leidinggevende toegang tot de dienstverlening van de loopbaancentra en daarmee toegang tot onder andere een intakegesprek, een aantal scans, feedbackinstrumenten, testen en coaching.
- UWV stimuleert in zijn arbeidsmarktbeleid actief de talentontwikkeling van medewerkers met bijzondere aandacht voor diversiteit.

11:3 Afstand tot de arbeidsmarkt
UWV kiest voor inclusief werkgeverschap. UWV biedt mensen die zijn aangewezen op aangepast werk en mensen met een arbeidsbeperking, een kans om naar eigen vermogen een bijdrage te leveren aan de organisatie. In aansluiting op eerdere afspraken creëert UWV tot het einde van de looptijd van deze cao in totaal 500 structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking en/of zijn aangewezen op aangepast werk en die vallen in het Doelgroepenregister in het kader van de Banenafspraak.

11:4 Flexibele dienstverbanden
UWV zet in op de mogelijkheid om medewerkers een meer duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Dit wordt mede mogelijk gemaakt doordat een toenemend aantal medewerkers uitstroomt of minder gaat werken vanwege (vervroegd-)pensioen.

- Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij.
- Flexibele vormen van arbeid worden primair ingezet voor het opvangen van piekbelasting, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. Afgesproken is om de flexibele schil binnen een jaar, te rekenen vanaf 1 juli 2021, te verlagen met 5%-punt. UWV bespreekt aan de hand van maandelijkse rapportages eens per maand in het Open Overleg met de vakorganisaties de omvang van de flexibele schil en de omzettingen van dienstverbanden (van uitzend naar tijdelijk/vast en van tijdelijk naar vast).
- Bij het omzetten van een tijdelijk contract naar een vast dienstverband is er bijzondere aandacht voor ontwikkeling en brede inzetbaarheid van de medewerker in de organisatie. Werkgever en medewerker maken hiertoe afspraken.

11:5 Duurzaam inzetbaar en inzet pensioen
Naast de afspraken die er op gericht zijn om in alle levensfasen te kunnen werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid, willen cao-partijen extra aandacht schenken aan de fase direct voorafgaand aan de pensionering. Cao- partijen hebben samen de ambitie dat medewerkers fit en vitaal kunnen doorwerken tot (vervroegd) pensioen. Om de medewerker in de fase voor pensionering in staat te stellen zelf regie te voeren, zal expliciet beschreven worden welke mogelijkheden de medewerker heeft.

Afspraken hierbij zijn:
- de medewerker van 55 jaar en ouder kan, op kosten van UWV, extern advies inwinnen over de persoonlijke (financiële) mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld gebruik Vitaliteitspact, inzet eigen pensioen, overgangsrechten pensioen, vervroeging van pensioen en persoonlijk geregelde voorzieningen.
- De uitkomsten van dit advies kan de medewerker, vrijwillig en op eigen initiatief, gebruiken om in de HRM-cyclus het gesprek te voeren over loopbaanplanning en de balans tussen belastbaarheid en belasting (vitaliteit) tot moment van pensioneren.
- Desgewenst kan de medewerker hiervoor ook een beroep doen op begeleiding door het loopbaancentrum.

Wanneer in de HRM-cyclus blijkt dat in de huidige functie onvoldoende mogelijkheden zijn om fit en vitaal aan het werk te kunnen blijven bij UWV of wanneer door externe omstandigheden (bijvoorbeeld gezondheidsproblemen of zware mantelzorgtaken) de balans tussen werk en privé is verstoord, wordt gezamenlijk gezocht naar een maatwerkoplossing waarbij UWV zich opstelt als goed werkgever.
Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan: (tijdelijk) minder werken, het verlichten van het takenpakket, het uitoefenen van een andere functie met behoud van salaris.

Ongeacht de leeftijd geldt voor alle medewerkers:
- De medewerker heeft het recht om in gesprek te gaan over de balans tussen gezondheid, belasting en belastbaarheid, en de balans tussen werk en privé.
- UWV faciliteert de medewerker in het vinden van deze balans.

11:6 Voorkomen en bekorten van boventalligheid
De organisatie zal ook in de komende jaren blijven veranderen. De werkgever streeft er naar organisatorische veranderingen zonder gedwongen ontslagen te realiseren door voor zover mogelijk preventieve maatregelen te treffen. Waar mogelijk volgen medewerkers hun werk, worden interne plaatsings kansen benut en de mogelijkheden verruimd om met ondersteuning van het loopbaancentrum een passende baan te vinden op de arbeidsmarkt Werkgever biedt in een zo vroeg mogelijk stadium helderheid over veranderingen in de organisatie en de gevolgen daarvan voor de medewerkers.

Door permanent te investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verwachten cao-partijen boventalligheid te voorkomen. Hierbij is noodzakelijk dat medewerkers eigen regie en verantwoordelijkheid nemen voor ontwikkeling en loopbaan en op eigen initiatief of op uitnodiging van de werkgever stappen zetten. Om dit een impuls te geven zijn de volgende afspraken gemaakt:

Doorlopend
- Gedurende de loopbaan wordt meer ingezet op ontwikkeling in de functie en van de loopbaan bij UWV;
- Er is aandacht voor ontwikkeling en de loopbaan in de HRM-cyclus. Medewerker en leidinggevende kunnen maatwerkafspraken maken ten behoeve van een volgende loopbaanstap;
- De diensten van het loopbaancentrum staan, op verzoek van de medewerker, ter beschikking voor hulp bij het maken van de volgende loopbaanstap;
- Bij vrijwillige mobiliteit naar een functie in een lagere schaal, geldt voor medewerkers vanaf 57 jaar een salarisgarantie (betreffende het gehele huidige salaris)
- UWV biedt de medewerker de mogelijkheid om op basis van detachering buiten UWV aan de slag te gaan. Uitgangspunt hierbij is dat de detachering bijdraagt aan de gewenste mobiliteit en een concreet uitzicht biedt op een dienstverband bij een andere werkgever.
  De lengte van de detacheringsperiode wordt, na overleg, door de werkgever vastgesteld.

Fase voorafgaand aan de reorganisatie

- Groepen medewerkers die op termijn te maken krijgen met een reorganisatie, kunnen na overleg tussen bestuurder en Ondernemingsraad toegang krijgen tot de fase van pre-mobiliteit. Zij zijn feitelijk niet boventallig, maar duidelijk is dat hun functie op termijn verandert of vervalt. Door de fase van pre-mobiliteit krijgen zij toegang tot een aantal specifieke instrumenten die de mobiliteit bevordert. In elk geval zijn de volgende specifieke instrumenten van toepassing:
  - De medewerker in de fase van pre-mobiliteit krijgt voor de reorganisatie hulp en begeleiding van het loopbaancentrum om een andere functie te vinden binnen UWV. Aan de hand van een zoekprofiel en plan van aanpak wordt de medewerker door het loopbaancentrum ondersteund bij het vinden van passend werk;
  - De medewerker met deze status krijgt voorrang op interne vacatures, met dien verstande dat medewerkers die al boventallig zijn, voorrang hebben op vacatures conform artikel 10 Sociaal Plan;
  - In geval van een proefplaatsing tijdens deze fase blijft de positie van pre-mobiliteit als vangnet behouden voor een maximale duur van 6 maanden.
- Met de Ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over het tijdspad van de reorganisatie en eventuele aanvullende instrumenten.

Boventalligheid (Sociaal Plan)

- De concrete maatregelen voor het bekorten van boventalligheid staan opgenomen in het Sociaal Plan.

11:7 Studie-afspraken

Cao-partijen hebben de afspraak gemaakt om een studie uit te voeren op de volgende thema's:

- Het Nieuwe Normaal
  Hierin wordt zowel verkend wat de visie en kaders zijn voor een nieuwe manier van werken, als welke invloed dit heeft op de cao.
- Pensioen
  Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel gaan cao-partijen kijken naar mogelijkheden om de effecten en de financiële gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel reeds te mitigeren/compenseren. Er wordt een projectgroep geformeerd, met vertegenwoordigers van vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV, voor een goede voorbereiding en transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Flexibele schil
  Gestudeerd wordt op de benodigde vaste bezetting, hier in wordt ook een vergelijkend onderzoek meegenomen naar de arbeidsvoorwaarden van de flexkrachten, tijdelijke contracten en vaste contracten.
- Verlof
  Deze bestaat uit een onderzoek naar meer en effectiever gebruik van verschillende verlofvormen zodat medewerkers meer eigen regie kunnen nemen op het vormgeven van hun werk-privé balans.
- Het goede gesprek
  Vanuit UWV en de vakorganisaties is behoefte om een algemeen kader voor dit gesprek in de cao vast te leggen.

De studieafspraken zijn te vinden in bijlage VII.

Artikel 12 Levensfasegericht personeelsbeleid

12:1 Levensfasegericht personeelsbeleid

1. Het levensfasegericht personeelsbeleid bevordert de inzetbaarheid van de medewerkers, houdt hen gezond en gemotiveerd en draagt bij aan het vormgeven van de loopbaan. Hierbij wordt rekening gehouden met de bijzonderheden van de verschillende levens- en loopbaanfasen.
   Het levensfasegericht personeelsbeleid is in ontwikkeling. UWV en de vakorganisaties spannen zich gedurende de looptijd van deze cao in om het levensfasegericht personeelsbeleid verder vorm en inhoud te geven.
2. Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het levensfasegericht personeelsbeleid en stelt hierbij het individu centraal. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, SLIM werken en de werk- privé balans. In aanvulling op deze maatwerkafspraken stelt UWV een instrumentarium ter beschikking dat de medewerker in staat stelt om (langer) gezond en gemotiveerd te werken. Deze instrumenten zijn afgestemd op de afzonderlijke levens- en loopbaanfasen. Naast het bestaande instrumentarium[3] komen de navolgende voorzieningen beschikbaar.

12:2 Vitaliteitspact (ingangsdatum: 1 september 2019)

1. Medewerkers kunnen vanaf de 1e dag van de maand waarin zij de 62-jarige leeftijd bereiken deelnemen aan het vitaliteitspact.
2. Bij deelname aan het vitaliteitspact werkt de medeweker 80% van de contractueel overeengekomen uren tegen 90% van het (te indexeren) contractloon. De pensioenopbouw en premieafdracht worden voortgezet op basis van het volledige contractloon. De medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke salaris.
3. De medewerker die wenst deel te nemen aan het vitaliteitspact verzoekt dat schriftelijk aan de werkgever. De leidinggevende en de medewerker bespreken dat verzoek en gaan na of er ook andere mogelijkheden zijn (als genoemd in lid 1) om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te bevorderen.

[3] UWV en de vakorganisaties verwijzen naar het Onderhandelaarsakkoord van 13 maart 2019 en naar de brochure "levensfasegericht personeelsbeleid" voor een overzicht van het bestaande instrumentarium

4. De werkgever stemt in met het verzoek tot deelname, tenzij de medewerker een functie vervult waarvan door cao-partijen is vastgesteld dat een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De functies waarvoor zwaarwegende bedrijfsbelangen gelden worden gezamenlijk door cao-partijen vastgesteld en kunnen door cao-partijen gedurende de looptijd van de cao worden aangepast.
5. Bij aanvang van deze cao is het behoud van inzetbaarheid van de verzekeringsartsen een zwaarwegend bedrijfsbelang dat in de weg staat aan deelname aan het vitaliteitspact. Verzekeringsartsen die met taakdelegatie (gaan) werken kunnen deelnemen aan het vitaliteitspact.
6. Ingeval een zwaarwegend bedrijfsbelang in de weg staat aan deelname aan het vitaliteitspact, kan een individuele medewerker aan het vitaliteitspact deelnemen indien persoonlijke en objectiveerbare omstandigheden tot een dreigende disbalans in de belastbaarheid leiden.
7. De werkgever neemt binnen een maand een besluit op het verzoek.
   Bij deelname gaat het vitaliteitspact de derde maand volgend op het verzoek in.
8. Deelnemers aan het vitaliteitspact zijn uitgesloten van de keuzeplanvoorziening voor tijdelijk meer of minder werken en/of het verkopen van verlofuren. De verlofuren worden bepaald op basis van 80% van de contractuele uren.
9. Deelname aan het vitaliteitspact is definitief en loopt tot het einde van de arbeidsovereenkomst met dien verstande dat de medewerkers jaarlijks het verzoek kan doen om weer de volledige contracturen te werken tegen 100% van het contractloon. De leidinggevende stemt in met het verzoek, tenzij sprake is van (dreigende) boventalligheid.

12:3 Bevorderen van werk-privébalans bij tijdelijke overbelasting voor elke leeftijd.

1. De medewerker kan schriftelijk verzoeken om de voorziening van artikel 12:2 op tijdelijke basis toe te passen bij objectiveerbare (dreigende) overbelasting.
2. Medewerker en leidinggevende gaan met elkaar in gesprek over tijdelijk minder werken. Zij bezien in dit gesprek of ook andere maatregelen de (dreigende) overbelasting kunnen wegnemen.
3. De leidinggevende stemt in met het verzoek om tijdelijk minder te werken als dit het risico op (dreigende) overbelasting verkleint.
4. De medewerker werkt vervolgens 80% van de contractuele uren, tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw conform artikel 12:2 lid 2. De pensioenopbouw en premieafdracht worden voortgezet op basis van het volledige contractloon. De medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke salaris.

5. Deelnemers aan het vitaliteitspact zijn uitgesloten van de keuzeplanvoorzieningen voor tijdelijk meer of minder werken en/of het verkopen van verlofuren. De verlofuren worden bepaald op basis van 80% van de contractuele uren.
6. De medewerker kan maximaal zes maanden gebruik maken van deze voorziening. In deze periode streven medewerker en leidinggevende naar het oplossen van de onderliggende problematiek.

12:4 Uitvoering en evaluatie vitaliteitspact

1. UWV en vakorganisaties evalueren periodiek in hoeverre het vitaliteitspact genoemd onder artikel 12:2 en 12:3, bijdraagt aan het fit en vitaal houden van de medewerkers in samenhang met de overige en nog te ontwikkelen instrumenten die dit doel dienen. De toetredingsvoorwaarden van het vitaliteitspact maken deel uit van deze evaluatie. Een door UWV en de vakorganisaties in te richten werkgroep zal gedurende de looptijd van de cao de ontwikkelingen volgen en waar mogelijk suggesties doen die bijdragen aan het verbeteren van het levensfasegericht personeelsbeleid. UWV en de vakorganisaties hebben tevens aandacht voor de uitvoering van het vitaliteitspact in relatie tot eventuele zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het vitaliteitspact geldt in deze vorm voor de looptijd van deze cao. Op basis van de inzichten uit de evaluaties bepalen cao- partijen hoe zij het vitaliteitspact continueren.
2. De begeleidingscommissie vitaliteitspact ziet toe op de zorgvuldige en eenduidige toepassing van het vitaliteitspact, genoemd onder artikel 12:2 en 12:3. Deze commissie is paritair samengesteld uit vertegenwoordiger(s) van de vakorganisaties en vertegenwoordiger(s) van UWV. Deze kiezen uit hun midden een voorzitter. De medewerker en/of leidinggevende kunnen zich (gezamenlijk) tot deze commissie wenden voor individuele vraagstukken en geschillen over het vitaliteitspact. De leidinggevende zal dan zorgen voor een deugdelijk gemotiveerd (voorgenomen) besluit. Bij geschillen geeft de begeleidingscommissie een zwaarwegend advies aan de directeur HRM die vervolgens een bindend besluit neemt.

Artikel 13 Klachten en geschillen

Artikel 13:1 Individuele klachtenregeling

1. Individuele klacht
   a. De medewerker kan een klacht indienen over zijn persoonlijke arbeidssituatie, tenzij in een afzonderlijke regeling hierin reeds is voorzien. De medewerker maakt zijn klacht uiterlijk binnen één maand na het ontstaan ervan schriftelijk aan zijn direct leidinggevende kenbaar.
   b. Op deze klachtenregeling kan geen beroep worden gedaan bij klachten over algemeen verbindende voorschriften en publiekrechtelijke regelingen.
2. Procedure
   a. De medewerker bespreekt zijn klacht eerst met zijn direct leidinggevende. De medewerker kan zich bij het gesprek laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De medewerker kan – gemotiveerd – bij zijn klacht aangeven dat een dergelijk gesprek in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden.
   b. Indien de medewerker van mening is dat zijn klacht niet juist of onvoldoende is afgehandeld door zijn direct leidinggevende, dan zendt de medewerker zijn klacht schriftelijk en beargumenteerd aan de naasthogere leidinggevende van zijn direct leidinggevende. De klacht wordt uiterlijk binnen vijftien werkdagen na het gesprek zoals bedoeld onder lid 2.a verzonden. Deze leidinggevende bevestigt schriftelijk de ontvangst van de klacht. De medewerker kan zich bij de indiening en de behandeling van zijn klacht laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De medewerker kan, als hij dat wil, zijn klacht mondeling toelichten. De klacht wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vijftien werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd beantwoord. Deze termijn kan eenmaal met vijftien werkdagen worden verlengd.
   c. Indien de medewerker van mening is dat zijn klacht wederom niet juist of onvoldoende is behandeld, kan hij binnen vijftien werkdagen na ontvangst van het antwoord op zijn klacht zoals bedoeld in lid 2.b, zijn klacht schriftelijk indienen bij de hoogst leidinggevende binnen zijn divisie c.q. lijn- of stafdirectie. De medewerker geeft daarbij schriftelijk en gemotiveerd aan waarom het eerdere antwoord voor hem onvoldoende is. De ontvangstbevestiging geeft aan binnen welke termijn de klacht wordt beantwoord.

Indien de hoogst leidinggevende binnen de divisie c.q. lijn- of stafdirectie dezelfde persoon is als de onder lid 2.a c.q. 2.b bedoelde persoon, dan is de klacht van de medewerker reeds op het hoogst mogelijke niveau behandeld.

3. Geen schorsende werking
   Een klacht tegen een beslissing schort deze beslissing niet op.
4. Afhandeling klacht
   a. De afhandeling van de klacht is definitief:
      - zodra de termijn waarbinnen een klacht bij een naasthogere leidinggevende aanhangig kan worden gemaakt, onbenut is verstreken;
      - als de medewerker aangeeft de klacht als afgehandeld te beschouwen;
      - als de medewerker de klacht intrekt;
      - als de hoogst leidinggevende binnen de divisie c.q. de lijn- of stafdirectie de klacht heeft beantwoord.

   b. Indien de klacht gegrond is, geeft de behandelend leidinggevende aan op welke wijze aan de klacht tegemoet wordt gekomen. Een bestreden beslissing wordt met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt, tenzij de leidinggevende gemotiveerd aangeeft, dat ongedaan maken in redelijkheid niet kan worden gevergd.
   c. Indien een klacht tot nadere schriftelijke afspraken tussen medewerker en de werkgever leidt, worden alleen die afspraken voor een goede uitvoering opgenomen in het personeelsdossier, zolang die afspraken van toepassing zijn.
5. Slotbepalingen
   a. De werkgever zorgt ervoor dat de indiener van de klacht of degene die als begeleider is opgetreden, als gevolg hiervan niet wordt benadeeld in zijn positie als medewerker.
   b. Eenieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht houdt daarvan de gegevens geheim waarvan hij begrijpt dat deze vertrouwelijk zijn.
   c. De medewerker kan met eenzelfde klacht slechts eenmaal de gehele klachtenprocedure, als bepaald in deze regeling, doorlopen.

Artikel 13:2 Geschillen over de cao

1. De uitleg van deze cao berust bij partijen bij deze cao.
2. Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat over de uitleg of toepassing van deze cao, zal de meest in aanmerking komende partij de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 13:3 Klachten en geschillen functiewaardering

1. Indien een medewerker het, ook na een nadere toelichting van de leidinggevende, niet eens is met de (motivering van de) indeling van zijn functie, kan hij binnen een maand na ontvangst van de indeling schriftelijk en gemotiveerd een bezwaarschrift indienen bij de geschillencommissie Fuwa. Indien meerdere medewerkers bezwaren hebben tegen de indeling van dezelfde functie, kan een gezamenlijk bezwaarschrift worden ingediend.
2. De geschillencommissie Fuwa is paritair samengesteld uit een (of twee) vertegenwoordiger(s) van de werkgever en een (of twee) vertegenwoordiger(s) van de Ondernemingsraad. Deze kiezen uit hun midden een voorzitter. Een ambtelijk secretaris kan de commissie ondersteunen.
3. Na afronding van de procedure van hoor en wederhoor zal door de geschillencommissie Fuwa technisch advies op functiewaarderingsterrein worden ingewonnen. De indiener van de klacht die lid is van een vakorganisatie die partij is bij deze cao, kan de commissie verzoeken een Fuwa-deskundige van deze vakorganisatie te betrekken in de adviesprocedure van de (USB gecertificeerde) technisch adviseur.
4. De systeembeheerder brengt een zwaarwegend advies uit aan de geschillencommissie Fuwa. Desgewenst kan de in het vorige lid bedoelde Fuwa-deskundige zijn bevindingen eveneens schriftelijk toelichten. Mede op basis daarvan bepaalt de commissie haar standpunt en brengt daarover advies uit aan de hoogst leidinggevende.
5. De hoogst leidinggevende beslist over de definitieve indeling. Een unaniem advies van de geschillencommissie Fuwa is voor de leiding bindend.

Artikel 14 Overleg vakorganisaties en faciliteiten

Artikel 14:1 Periodiek overleg met de vakorganisaties

1. De werkgever nodigt de vakorganisaties ieder kwartaal uit voor een informatieve bijeenkomst, waarin de stand van zaken van UWV aan de orde komt en in het bijzonder de te verwachten gevolgen voor de werkgelegenheid.
   De agenda voor deze bijeenkomst wordt in goed overleg tussen partijen vastgesteld. Indien de vakorganisaties of de werkgever daartoe een verzoek doen, wordt een extra bijeenkomst van het periodiek overleg bijeengeroepen.
2. In het periodiek overleg komen de voortgang en de ontwikkeling rondom de besluitvorming met betrekking tot de reorganisatieplannen voor UWV aan de orde, zodanig dat kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen voor het personeel tijdig onderkend en opgelost kunnen worden.
3. De vakorganisaties worden ruimhartig geïnformeerd over de ontwikkelingen met betrekking tot UWV. De werkgever draagt zorg voor een goede informatievoorziening.

Artikel 14:2 Faciliteiten, algemeen

1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van vakorganisaties, partij bij deze cao, met medewerkers die lid zijn van een hier bedoelde vakorganisatie, worden afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen, over de toekenning van faciliteiten door de werkgever, waarbij rekening wordt gehouden met structuur, omvang, regionale spreiding en bijzondere omstandigheden van de betrokken organisatie.
2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen een organisatie een formele organisatievorm heeft gekozen, waaronder hier mede wordt verstaan een bedrijfsledengroep, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte brengen en tevens de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep schriftelijk bekendmaken.
   Deze handelwijze wordt eveneens gevolgd ingeval van wijziging van de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
3. Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties bij de werkgever, hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen de besturen van de bedrijfsledengroepen en de bedrijfsledengroepen werkzaam bij de werkgever, anderzijds tussen de leden van de vakorganisaties en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.
4. De bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties hebben toegang tot de gebouwen van de werkgever binnen het kader van vooraf met de werkgever gemaakte afspraken.
5. Het contact tussen de werkgever of zijn vertegenwoordigers en de vakorganisaties zal blijven plaatsvinden via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 14:3 Faciliteiten, bijzonder

1. De toekenning van faciliteiten binnen UWV aan de vakorganisaties heeft betrekking op:
   a. het ter beschikking stellen van publicatieborden en een intranetpagina (voor zover dit technisch mogelijk is) voor:
      - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de betrokken organisatie of de bedrijfstak;
      - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
      - het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties;
      - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
      - de kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad.

      Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt van tevoren ter kennis van de werkgever gebracht.
      Publicaties, bestemd voor een regionale vestiging worden van tevoren ter kennis gebracht van degene die is belast met de leiding van de betrokken regionale vestiging.
   b. De terbeschikkingstelling van vergaderruimten binnen UWV ten behoeve van vergaderingen van de bedrijfsledengroepen van de vakorganisatie als bedoeld in artikel 14:2 lid 2 en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakorganisaties werkzaam bij UWV. Het gebruik van vergaderruimten geschiedt buiten arbeidstijd. De aanvraag van vergaderruimte geschiedt tijdig en schriftelijk door hetzij de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties, hetzij de bestuurders van de bedrijfsledengroepen van de vakorganisaties bij:
      - de werkgever indien het een vergadering betreft ten kantore van de centrale vestiging van de werkgever;
      - degene die is belast met de leiding van een regionale vestiging indien het een vergadering ten kantore van de betrokken vestiging betreft.

c. het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdiensten, fax en e-mail van UWV voor de verspreiding van aan vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties geadresseerde stukken.

2. De uitoefening van de activiteiten van de vakorganisaties binnen UWV en de gebruikmaking van de onder lid 1 bedoelde faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren.
3. In bijzondere omstandigheden, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van de onder lid 1 bedoelde faciliteiten worden opgeschort. De werkgever zal hierover op korte termijn met de betrokken vakorganisatie(s) overleg plegen.
4. a. Ingeval van geschillen over de wijze van toepassing van het in dit hoofdstuk bepaalde, treedt de bezoldigd bestuurder van de vakorganisaties in overleg met degene die is belast met de leiding van een regionale vestiging indien en voor zover de geschillen betrekking hebben op deze vestiging.
   b. In alle andere gevallen en tevens wanneer de in het voorgaande sub a bedoelde geschillen niet tot een oplossing zijn gebracht, treedt de bezoldigd bestuurder van de vakorganisaties in overleg met de werkgever die zorgdraagt voor uniforme toepassing van dit hoofdstuk binnen UWV.
   c. Wanneer het onder sub a en b genoemde overleg niet tot een oplossing van de geschillen over de wijze van toepassing heeft geleid, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de partijen, betrokken bij het afsluiten van deze cao en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

Artikel 14:4 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties

1. Vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de binnen UWV werkzaam zijnde persoon die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van een vakorganisatie, partij bij deze cao, en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de betrokken werkgever schriftelijk is aangemeld.
2. De werkgever draagt er zorg voor, dat de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, als onder lid 1 bedoeld, uit hoofde van hun vakorganisatie- werk binnen UWV niet in hun positie als medewerker worden geschaad. De wederzijdse rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de betreffende arbeidsovereenkomsten, zullen niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordigers van vakorganisaties.

3. Ingeval van vermeende schending van de onder lid 2 vermelde afspraak zal de betrokken vertegenwoordiger van de vakorganisatie het bestuur van deze vakorganisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van de betrokken vakorganisaties met de betrokken werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt, zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan partijen betrokken bij het afsluiten van deze cao.

Artikel 14:5 Verlof

1. Een medewerker die zitting heeft in een besturend orgaan van een vakorganisatie die partij is bij de cao of afgevaardigde is van een afdeling, ontvangt betaald verlof voor het bijwonen van congressen en algemene-, groeps- en bestuursvergaderingen van zijn vakorganisatie. Het verlof bedraagt ten hoogste tien dagen in een kalenderjaar en wordt alleen verstrekt voor zover de werkzaamheden het toelaten. Een medewerker dient het verlof tijdig aan te vragen.
2. Een medewerker ontvangt betaald verlof voor het volgen van door of namens een der vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen. Het verlof bedraagt ten hoogste zes dagen per kalenderjaar, tenzij het deelnemen hieraan in strijd is met het belang van de werkgever. De werkgever verleent het verlof voor zover de werkzaamheden het toelaten en onder de voorwaarde dat het verlof tijdig is aangevraagd.
3. Het in lid 2 bepaalde geldt ook voor door de vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen ten behoeve van het bedrijfsledengroepwerk.
4. Indien, in een uitzonderlijk geval, het vakbondsverlof bedoeld in lid 1 niet voldoende blijkt, kan de medewerker verzoeken het voor hem resterende aantal verlofdagen op basis van lid 2 eveneens toe te kennen voor de doeleinden genoemd in lid 1.
5. Elke vakorganisatie die partij is bij de cao, ontvangt jaarlijks gemiddeld 12 dagen die zij kan toewijzen aan haar kaderleden ten behoeve van andere dan de reeds genoemde vakbondsactiviteiten.
6. De gebruikmaking van de in dit artikel genoemde faciliteiten mag de goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren.

Artikel 15 Keuzeplan arbeidsvoorwaarden

Artikel 15:1 Keuzemogelijkheden
De medewerker kan binnen de in deze cao gestelde grenzen een aantal keuzes maken met betrekking tot zijn arbeidsvoorwaarden. Uitsluitend de bronnen en doelen zoals vermeld in de artikelen 15:2 en 15:3 kunnen worden uitgeruild in de aangegeven omvang.

Artikel 15:2 Bronnen
1. Arbeidsuren
   De extra arbeidsuren bij een tijdelijke uitbreiding van de arbeidstijd in het keuzejaar. Op grond van artikel 4:5 kan de arbeidstijd per week uitgebreid worden met maximaal 2 uur (104 uur op jaarbasis). De arbeidstijd per week mag niet hoger zijn dan veertig uur. Zie voor de overige voorwaarden artikel 4:5.
2. Bovenwettelijke vakantie-uren
   De medewerker kan maximaal de bovenwettelijke vakantie-uren van het keuzejaar inzetten.
3. Saldo bovenwettelijke vakantie-uren
   De medewerker kan het saldo aan bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd voorafgaand aan het keuzejaar inzetten.
4. Salaris
   Het deel van het uit te keren salaris dat het wettelijk minimumloon te boven gaat.
5. Vakantietoeslag
   Het bedrag van de vakantietoeslag dat in de eerstkomende maand mei zal worden uitgekeerd, waarop de medewerker aanspraak heeft op grond van artikel 5:10, voor zover dit bedrag de vakantietoeslag, gebaseerd op het wettelijk minimumloon, te boven gaat.
6. Eindejaarsuitkering
   De eindejaarsuitkering waarop de medewerker aanspraak heeft op grond van artikel 5:11.

Artikel 15:3 Doelen
1. Sparen voor levensloopregeling
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet om te sparen voor de fiscale overgangsregeling levensloop, toegelicht in de Personeelswijzer.
2. Extra vakantie-uren
   De bronnen 4 tot en met 6 kunnen worden ingezet om vakantie-uren te kopen.
3. Tijdelijke vermindering arbeidstijd
   De bronnen 4 en 5 en bron 6 onder voorwaarden (zie Personeelswijzer) kunnen worden ingezet ten behoeve van een tijdelijke vermindering van de arbeidstijd in het keuzejaar. Artikel 4:5 blijft hierbij van toepassing.
4. Uitbetaling in geld
   De bronnen 1 en 2 kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een extra uitbetaling in geld tegen de in artikel 15:6 genoemde uurwaarde. Uitbetaling vindt plaats na feitelijke en volledige realisatie van de bron.
5. Fiets
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden aangewend voor de gedeeltelijke financiering van de aanschaf van de een fiets.
6. Studiekosten
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de kosten van een studie in aanvulling op de tegemoetkoming van de werkgever, voor zover de werkgever de kosten niet vergoedt.
7. Reiskosten woon-werkverkeer
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet ter verhoging van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer tot het fiscaal maximum onder aftrek van de vergoeding voor woon-werkverkeer conform artikel 8:1.
8. Vakbondscontributie
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden ingezet voor tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van een vakorganisatie die deze cao ondertekend heeft.
9. Sporten
   Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden uitgeruild voor een onbelaste inzet van de kosten van één sport.

Artikel 15:4 Keuzemoment

1. Op elk moment kan, voor zover op dat moment nog mogelijk, een verzoek tot het maken van een keuze worden ingediend. De keuzes worden in de Personeelswijzer toegelicht. Een keuze wordt in principe gehonoreerd, tenzij dat op grond van bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd.
2. Keuzes omtrent meer en minder werken en het (ver-)kopen van verlofuren, maakt de medewerker na overleg met collega's en in overleg met de werkgever.
3. Indien sprake is van krimp of boventalligheid in (een deel van) de onderneming, kan de werkgever het bepaalde in dit hoofdstuk inzake vermeerdering van de arbeidstijd (zie ook artikel 4:5) en/of het verkopen van vakantie-uren niet van toepassing verklaren.

Artikel 15:5 Werkingssfeer

1. Het keuzeplan is van toepassing op alle medewerkers in de zin van de cao met uitzondering van de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is. Deze medewerker kan wel een keuze maken, echter deze keuze wordt pas geëffectueerd op het moment van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid.
2. Voor de medewerker met een contractuele arbeidsduur lager dan 36 uur gelden de aan de arbeidsduur gerelateerde faciliteiten in deze regeling naar rato van het aantal contractuele uren, tenzij hierover in deze regeling uitdrukkelijk een bepaling is opgenomen.
3. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA/WAO en minder uren werkt dan gemiddeld 36 uur per week, mag aan de (aan de arbeidsduur gerelateerde) faciliteiten in deze regeling deelnemen naar rato van het werkzame gedeelte.

Artikel 15:6 Uurwaarde

De waarde van een uur is voor deze regeling bepaald op 116,33% van het uursalaris.

Artikel 15:7 Uitdiensttreding

Indien de arbeidsovereenkomst met de medewerker om wat voor reden dan ook wordt beëindigd, vindt verrekening van eventueel nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan het keuzeplan plaats.
Deze verrekening vindt plaats uit het nettosalaris van de medewerker.

Artikel 15:8 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, dan vindt geen compensatie of brutering van vervallen netto voordeel voor de medewerker plaats. Werkgever behoudt zich het recht voor om, in overleg met de vakorganisaties, de regeling aan te passen als wijziging van fiscale regelgeving daar aanleiding toe geeft.

Artikel 15:9 Keuzeplan en maandsalaris

Indien en voor zover in het kader van het keuzeplan het maandsalaris is verlaagd, wordt ten behoeve van de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de overige in de cao vermelde vergoedingen of cao-toeslagen, uitgegaan van het maandsalaris voor verlaging.

Bijlage I Algemeen

Artikel 1 Vakantie
Per 1 januari 2006 vervallen voor medewerkers die op 31 december 2005 in dienst waren bij UWV en op die datum veertig jaar of ouder zijn, acht vakantie-uren die zij op basis van leeftijd kregen. Op basis van hun leeftijd op 31 december 2005 houden zij recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema. Een verdere doorloop naar de volgende leeftijdscategorie vindt niet meer plaats.

	Functiegroep 1 t/m 9	Functiegroep 10 en hoger
45- t/m 49-jarige leeftijd	152 uren wettelijk en 56 uren bovenwettelijk	152 uren wettelijk en 64 uren bovenwettelijk
50- t/m 64-jarige leeftijd	152 uren wettelijk en 64 uren bovenwettelijk	152 uren wettelijk en 72 uren bovenwettelijk

Dit artikel is ook van toepassing op medewerkers die op of na 1 december 2008 in dienst waren bij CWI en aansluitend per 1 januari 2009 overgingen naar UWV.

Met uitzondering van het in dit artikel genoemde afwijkende totaal aantal vakantie-uren zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:5 van deze cao onverkort van toepassing.

Bijlage II (vervallen)

Bijlage III UWV-vorming

Artikel 1 Aansluitende dienstjaren
Uitgangspunt is dat medewerkers die op 1 januari 2002 in het kader van de UWV-vorming overgekomen zijn van Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB, Lisv of USZO naar UWV, de dienstjaren die zij op 31 december 2001 hadden bij hun werkgever meenemen naar UWV. Dit geldt niet voor de pensioenregeling, tenzij die regeling dit zelf nadrukkelijk bepaalt. Voor de dienstjarenbepaling per 31 december 2001 gelden voorts de volgende regelingen:

1. Cadans, Gak Nederland, GUO en SFB
   Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV geldt, dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij de verschillende werkgevers van de Gak Groep, de SFB Groep of Relan, die vervolgens direct aansluiten op dienstjaren doorgebracht bij een van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen én dienstjaren doorgebracht bij laatstbedoelde instellingen, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.
   Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.
   Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:
   - een bedrijfsvereniging;
   - een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
   - de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
   - de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

2. Lisv
   Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het Lisv en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren doorgebracht bij de rechtsvoorgangers van het Lisv, die direct aansluiten op doorgebrachte dienstjaren bij het Lisv zelf én dienstjaren doorgebracht bij Lisv, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

   Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.
   Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:
   - een bedrijfsvereniging;
   - een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
   - de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
   - de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

Dienstjaren doorgebracht bij de Sociale Verzekeringsraad alsmede dienstverbanden bij rechtsvoorgangers van de Sociale Verzekeringsraad, worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

3. USZO
   Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het USZO en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij het ABP, de Stichting Pensioenfonds ABP, de Stichting USZO, USZO BV, USZO Diensten BV, worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.
   Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij het ministerie van Binnenlandse Zaken/DUO, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen/UO en het ministerie van Defensie/DSZM worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, mits deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.

4. Medewerkers krijgen er dienstjaren bij als zij vóór hun overgang van rechtswege naar UWV op 1 januari 2002:
   - op of na 1 januari 1996 van een uitvoeringsinstelling direct aansluitend naar USZO zijn gegaan;
   - op of na 1 januari 1996 van USZO direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling zijn gegaan;
   - van een uitvoeringsinstelling (inclusief USZO) direct aansluitend naar Lisv zijn gegaan;
   - van Lisv direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling (inclusief USZO) zijn gegaan.

   De dienstjaren die deze medewerkers vóór de hier bedoelde overstap hadden bij de desbetreffende werkgever worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand in het dienstverband wordt bij een dergelijke overstap als direct aansluitend aangemerkt. Onder uitvoeringsinstelling wordt in dit lid verstaan: Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB en USZO.

Artikel 2 Salarisperspectiefgarantie ex-USZO-medewerker bij overgang naar UWV per 1 januari 2002

1. De aan de ex-USZO-medewerker in het kader van de salarisperspectief-garantie toegekende persoonlijke toeslag blijft gehandhaafd op het niveau van 1 mei 2007; er vindt geen verdere doorgroei plaats. Deze persoonlijke toeslag wordt aangepast overeenkomstig de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3, met inachtneming van de artikelen 5:17 en 5:18.
2. Salarisverhogingen zoals toekomstige toekenning van een uitloop-periodiek op basis van uitstekend functioneren, toekomstige promoties of bij toekomstige wijzigingen in de functiewaarderings- of salarisstructuur, worden verrekend met de in lid 1 bedoelde persoonlijke toeslag.
3. De voor de ex-USZO-medewerker geldende jaarlijkse uitkering van € 113,44 in december zal nominaal gehandhaafd worden.

Artikel 3 (vervallen)

Artikel 4 Overgangsregeling voor ex-USZO-medewerker ingeval van arbeidsongeschiktheid
De ex-USZO-medewerker die in de periode van 1 april 2002 tot en met 31 december 2003 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden en gebleven, ontvangt zolang sprake is van een dienstverband (dus ook bij aanpassing van het dienstverband na twee jaar wegens blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) in afwijking van artikel 9:2 lid 1 inzake de salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid een suppletie tot 100% van het salaris. Deze afwijkende bepaling geldt onder de voorwaarde dat betreffende medewerker vanaf 1 januari 2003 heeft gekozen voor deelname aan de individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 5 (vervallen)

Artikel 6 Ex-GMD oud recht
Met in achtneming van de inleiding inzake het oud recht van ex-GMD medewerkers, zoals vastgelegd in artikel B14 van de cao 1 april 2004 tot en met 31 december 2005, geldt het volgende. Voor ex-GMD-medewerkers die per 1 juli 1992 door het Gak zijn overgenomen geldt in afwijking van de overige cao-bepalingen:

1. Va-salarisschalen
   Deze schalen gelden uitsluitend voor verzekeringsartsen die vóór 1 januari 1988 bij de GMD in dienst zijn getreden.

Va-salarisschalen			
Maximum per	**Schaal 22**	**Schaal 23**	**Schaal 24**
1 januari 2021	€ 7.921,47	€ 8.629,35	€ 9.075,57

2. Vakantierechten
   Medewerkers die op 30 juni 1992 in dienst van de GMD waren en waren ingedeeld in salarisschaal 9 (oude structuur), behouden de voor hen in gunstige zin afwijkende vakantieregeling zoals vastgelegd in de cao '91-'92 van de GMD. Per 1 januari 2006 moeten acht vakantie-uren worden ingeleverd (overeenkomstig Bijlage I artikel 2). Van het totaal aantal vakantie-uren is viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week het aantal wettelijke vakantie-uren. De overige uren zijn bovenwettelijke vakantie-uren. Met uitzondering van het in bovengenoemde vakantie-regeling afwijkende totaal aantal vakantie-uren zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:5 van deze cao onverkort van toepassing.
3. Op ex-GMD medewerkers zijn de artikelen 5:17 en 5:18 van de cao onverkort van toepassing.

Bijlage IV Overgang CWI naar UWV

Artikel 1 Toepassing en werkingssfeer

1. De cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010) regelde de rechtspositie van de medewerkers van CWI die op of na 1 december 2008 in dienst waren van CWI en die vervolgens per 1 januari 2009 overkwamen naar UWV. Die cao is met de inwerkingtreding van de cao UWV (looptijd 1 mei 2010 t/m 31 juli 2011) vervallen. Op de hier bedoelde medewerkers CWI, thans medewerkers UWV, is de cao UWV van toepassing inclusief het in deze bijlage bepaalde.
2. De toepasselijkheid van de bepalingen van deze bijlage op medewerkers, die op of na 1 december 2008 in dienst waren van CWI, gaat voor de toepasselijkheid van de overige artikelen van deze cao.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 1:1 'begripsbepalingen' van deze cao wordt onder medewerker in deze cao tevens verstaan iedere medewerker die op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst was en aansluitend naar UWV overging.
4. In geval voor 1 december 2008 met een werknemer individuele afspraken zijn gemaakt of regelingen zijn getroffen, die buiten de kaders van deze cao vallen, worden deze op noodzaak tot continuering van geval tot geval beoordeeld.
5. De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de voormalige medewerkers CWI zijn geregeld in deze cao en zijn op onderdelen nader uitgewerkt in de personeelswijzer UWV. De regelingen CWI zijn per 1 januari 2009 vervallen, tenzij hiervan in deze bijlage uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV

De medewerkers van CWI die per 1 januari 2009 zijn overgegaan naar UWV, hebben de dienstjaren die zij op 31 december 2008 hadden bij CWI meegenomen naar UWV.

Artikel 3 (vervallen)

Artikel 4 (vervallen)

Artikel 5 Salarisconsequenties lagere functie

1. Per 1 januari 2009 is het salaris van de naar UWV overgekomen CWI medewerkers ingepast in de salarissystematiek van UWV. Dit is gebeurd conform de regels voor salarisinpassing zoals vermeld in artikel 5:1 cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010). Als met inachtneming van de regels voor salarisinpassing het salaris van de medewerker na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitloopperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWV wordt geplaatst, wordt het salaris gedurende twee jaar na plaatsing gehandhaafd inclusief algemene cao-verhogingen en exclusief periodieken.
   Daarna wordt het salaris als volgt bevroren en/of afgebouwd:
   a. indien het salaris niet meer is dan het maximum van de naast-hogere functieschaal (exclusief uitloopperiodieken), wordt het gehele maandinkomen bevroren tot dat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitloopperiodieken) van de functieschaal die behoort bij de functie. Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast;
   b. indien het salaris meer bedraagt dan het maximum (exclusief uitloopperiodieken) van de naasthogere functieschaal, dan wordt het meerdere vastgesteld in de vorm van een (voor de pensioenopbouw meetellende) persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in vijf halfjaarlijkse stappen. Deze stappen worden eenmalig, bij de start van het afbouwtraject, vast- gesteld en worden niet aangepast met de algemene cao-verhogingen. Nadat de afbouw voltooid is, wordt het gehele maandinkomen bevroren totdat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitloopperiodie- ken) van de functieschaal die behoort bij de functie. Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast.

2. Per 1 januari 2009 is het salaris van de naar UWV overgekomen CWI medewerkers ingepast in de salarissystematiek van UWV. Dit is gebeurd conform de regels voor salarisinpassing zoals vermeld in artikel 5:1 cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010). Als met inachtneming van de regels voor salarisinpassing het salaris van de medewerker na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitloopperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWV wordt geplaatst, en de medewerker op 31 december 2008 bij CWI bovenschalig (of zgn. bovenvakker) was, dan geldt in afwijking van lid 1 het volgende:
   a. indien het salaris niet meer bedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan vindt geen verdere doorgroei in die naasthogere schaal plaats. De algemene cao-verhogingen worden wel toegekend;

b. indien het salaris meer bedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan ontvangt de medewerker de algemene cao-verhogingen t/m 30 april 2010. Daarna wordt het salaris bevroren tot het maximum van de naasthogere functieschaal is bereikt. Vanaf dat moment worden de algemene cao-verhogingen weer toegekend.

3. Vanaf het bereiken van de leeftijd van 57 jaar vindt er geen bevriezing of afbouw plaats en krijgt de medewerker de algemene cao-verhogingen.

Artikel 6 (vervallen)
Artikel 7 (vervallen)

Artikel 8 Jubileumgratificatie
Ter vaststelling van het aantal dienstjaren in het kader van de jubileum-uitkering blijft voor medewerkers zoals bedoeld in artikel 6.5.3 en 6.5.4 van de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008) en die tevens op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst waren, ook voor toekomstige jubileumgratificaties de aldaar bepaalde diensttijd gelden.
N.B. De volledige tekst over diensttijd is opgenomen in de personeelswijzer.

Artikel 9 (vervallen)
Artikel 10 (vervallen)
Artikel 11 (vervallen)
Artikel 12 (vervallen)
Artikel 13 (vervallen)
Artikel 14 (vervallen)
Artikel 15 (vervallen)

Bijlage V Kwaliteitsparagraaf professionals

Kwaliteitsparagraaf professionals
Reeds in de vorige de cao hebben UWV en de vakbonden afgesproken een gezamenlijke studie te verrichten naar de mogelijkheden voor professionals werkzaam binnen UWV om zich verder te ontwikkelen en hun loopbaan-, opleidings- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt te versterken. Daarmee wordt tevens beoogd een zo aantrekkelijk mogelijk arbeidsperspectief te bieden ten behoeve van de werving van (jonge) professionals. Streven is dat deze studie voor 1 juli 2017 resultaten oplevert en tussen cao-partijen wordt besproken. Het overleg kan daar waar nodig tussentijds leiden tot nieuw of aanvullend beleid en aanvullende afspraken, bijvoorbeeld in de cao.

Ook andere partijen kunnen bij deze studie betrokken worden zoals Jong@UWV en het A(N)IOS-netwerk. Het gaat om professionals werkzaam in uitlopende vakgebieden zoals de verzekeringsgeneeskunde, juristen, arbeidsdeskundigen, sociale zekerheid, ICT en accountants. Doel is dat UWV een aantrekkelijke werkgever is en professionals kan aantrekken en blijven binden en boeien in relatie tot een carrièreperspectief gedurende de loopbaan.

Mogelijkheden voor professionals om zich verder te ontwikkelen bevinden zich op een aantal domeinen waarbinnen voor professionals diverse rollen en functies mogelijk kunnen zijn. Voorbeelden zijn de domeinen loopbaanbeleid en functieontwikkeling, functiespecialisatie, taak en functieroulatie, opleiding en onderwijs (kennis en kunde overdragen), management (development), innovatie (strategie en beleid) en onderzoek en wetenschap.

Voor verzekeringsartsen speelt de ontwikkeling van hun loopbaan- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt in het bijzonder vanwege de omvangrijke en specifieke vervangingsvraag in de komende jaren. Om deze reden wordt binnen de studie dan ook de eerste prioriteit gegeven aan de verzekeringsartsen. Onderdeel van de studie is tevens een arbeidsmarktanalyse met betrekking tot artsen.

Bijlage VI Tafel-afspraken in het kader van de cao 2019-2020

Cao-partijen, te weten UWV aan de ene kant en de vakorganisaties FNV Publiek Belang, CNV Vakmensen, NOVAG en De Unie aan de andere kant, hebben in het kader van het afsluiten van de cao 2021 nog de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- De thuiswerkvergoeding ter hoogte van maximaal € 43,30 per maand wordt ook uitgekeerd aan uitzendkrachten. De uitzendbureaus maken zelf de afweging of de vergoeding wordt betaald binnen de WKR. UWV vraagt de uitzendbureaus om de thuiswerkvergoeding binnen de WKR te laten vallen.
- De eenmalige uitkering ter hoogte van € 100,- wordt ook uitgekeerd aan uitzendkrachten.
- De daggeldvergoeding wordt per 1 oktober 2021 geïndexeerd met 1,7%.
- Cao-partijen hebben uitvoerig stilgestaan bij verschillende vormen van verlofrechten waaronder (aanvullend)geboorteverlof en adoptie-en pleegzorgverlof. Gezinnen waarbij de bevallende moeder geen onderdeel is van het gezin en/of een van de ouders geen biologische band heeft met het kind, hebben deze rechten niet altijd en/of niet meteen. Op basis van maatwerk wil het UWV het recht op geboorteverlof ook aan een niet juridische ouder toekennen. Cao-partijen zullen zo spoedig mogelijk afspraken maken over de voorwaarden, technische inregeling en juridische kadering binnen de cao en zullen aan de hand daarvan de ingangsdatum bepalen.
- UWV ondersteunt de vakorganisaties op het vlak van internationale solidariteit. UWV draagt in 2021 bij aan projecten op het gebied van internationale solidariteit met een bedrag van maximaal €7.500 per vakorganisatie. Vakorganisaties dienen hiervoor projectvoorstellen in.
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties wordt geïndexeerd conform de in de cao 2021 opgenomen structurele loonsverhoging.
- Het project draagkracht en draagvlakverbreding vakorganisaties wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd. In 2021 zal er een evaluatie plaatsvinden over het project.
- Op 27 mei 2021 hebben UWV, NOVAG en NVVG inhoudelijk gesproken over en afspraken gemaakt over het herzien van het professioneel statuut en bijbehorend reglement. De definitief vastgestelde teksten van het professioneel statuut en het bijbehorende reglement zijn beschikbaar via DWU.
- Cao-partijen hebben gesproken over de relatie tussen enerzijds de ambtseed of -belofte en anderzijds de artseneed die verzekeringsartsen uit hoofde van hun beroep afleggen. De ambtseed die met de invoering van de WNRA binnen UWV wordt afgelegd, maakt geen onderdeel uit van cao-afspraken. Wel willen cao-partijen nogmaals naar elkaar het leidend principe uitspreken, zoals bij brief met als onderwerp 'Samenloop artseneed en WNRA eed/belofte' (met bijlage) van 11 december 2019 uitgebreid uiteen is gezet en toegelicht, te weten dat in geval van strijdigheid tussen de ambtseed en de artseneed, in de regel de artseneed voorgaat.
- UWV geeft de garantie dat in de jaren 2022 tot 2027 de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar is voor arbeidsvoorwaarden overleg en niet beïnvloed wordt door eventuele bezuinigingen en taakstellingen. UWV heeft de intentie om te komen tot een fiscaal maximaal opbouwpercentage in diezelfde periode (2022 tot 2027). De pensioenpremie tot en met 20% van de brutoloonsom zal volgens de huidige afspraken in de cao worden gefinancierd (19,1% in de verdeling 2/3e deel werkgever, 1/3e deel werknemer, plus 0,9% voor rekening werkgever). In de gesprekken die elk jaar gaan plaatsvinden voor de benodigde premie van het opvolgende jaar is het uitgangspunt een 2/3e en 1/3e verdeling tussen werkgever en werknemer voor de financiering van de benodigde premie boven de 20%.

Bijlage VII Studie-afspraken

Het Nieuwe Normaal
De Raad van Bestuur van UWV heeft uitgesproken dit jaar een visie te willen vaststellen op het werken bij UWV in 'het Nieuwe Normaal'. De visie wordt voorbereid in gesprek met de Ondernemingsraad. Naar verwachting geeft de visie weer hoe gekeken wordt naar thuiswerken, de functie van kantoor en de gemiddelde kantoorbezetting daarbij. Dit betekent iets voor bijvoorbeeld de aansturing en verdeling van werkzaamheden, afspraken binnen teams en inregeling van de dienstverlening.
Als er structureel zal worden thuisgewerkt, roept dat vragen op over een facilitering van de thuiswerkplek, hoe we omgaan met eventuele kosten van medewerkers voor thuiswerken en hoe we medewerkers faciliteren in hun werk-privébalans en het op peil houden van hun vitaliteit. Er zijn regelingen in de cao opgenomen die afhankelijk zijn van de plek waar werkzaamheden worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding, maar ook hoe en wanneer je werkt, denk aan de bepalingen over arbeidstijden en overwerk.
Een eerste verkenning voor visie en mogelijke kaders voor deze nieuwe manier van werken wordt opgestart met de OR, met inachtneming van het primaat van de vakbonden voor de arbeidsvoorwaarden. De vakbonden worden geïnformeerd over de ontwikkelingen op dit punt.
Daaropvolgend spreken cao-partijen af dat onderzocht wordt welke cao bepalingen niet meer passen bij de nieuwe manier van werken en daar waar nodig of gewenst willen aanpassen. Ook wordt onderzocht hoe de cao in de toekomst het beste kan passen bij de nieuwe situatie en manier van werken. Uit dit onderzoek zullen aanbevelingen en voorstellen worden gedaan aan cao-partijen. Cao-partijen gaan in gesprek over de aanbevelingen en voorstellen, implementatie van arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de nieuwe manier van werken kunnen voor 1 januari 2022 liggen.

Nieuw pensioenstelsel
Cao partijen hebben vanaf ingangsdatum nieuwe pensioenstel (nu 2023) 4 jaar de tijd de pensioenregelingen aan te passen. Uiterlijk 1 januari 2027 moet het nieuwe pensioenstelsel zijn vertaald naar de uitvoering van het Pensioenfonds UWV. Cao-partijen en pensioenuitvoerders hebben dus maximaal tot 1 januari 2027 de tijd om de transitie te maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast, treden cao partijen in overleg over de dan geldende situatie. Cao partijen streven zoveel mogelijk om voor 1 januari 2026 gereed te zijn en de nodige aanpassingen te doen. Gezien de complexe problematiek moeten we snel starten met het vorm geven van de voorbereidingen. Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel gaan cao-partijen kijken naar mogelijkheden om de effecten en de financiële gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel reeds te mitigeren/compenseren. Cao-partijen formeren een projectgroep, met vertegenwoordigers van vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV, voor een goede voorbereiding en transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
Vakorganisaties kunnen zich laten bijstaan door een externe deskundige die gefinancierd wordt door UWV. Het staat UWV vrij zich eveneens te laten bijstaan door een extern deskundige en/of (externe) procesbewaker.

Flexibele schil
Cao-partijen hebben afgesproken een studie te doen naar het werken bij UWV. Uitgangspunt voor deze studie is dat iedereen die werkzaam is bij UWV, ongeacht duur of contractvorm, zelf de mogelijkheid krijgt te investeren in zijn toekomst en daartoe de gelegenheid wordt geboden.
Wanneer een medewerker aan de slag gaat bij UWV, is het uitgangspunt dat iedereen, ongeacht duur of type dienstverband, beter wordt van zijn/haar tijd bij UWV. Dit kan leiden tot bijv. een betere positie op de arbeidsmarkt, een betere opleidingsachtergrond of een mooie loopbaan bij UWV. Daarom wordt in de studie meegenomen hoe we medewerkers zo maximaal mogelijk kunnen faciliteren tot bijvoorbeeld het volgen van opleidingen en gebruik maken van faciliteiten binnen UWV. Er is daarbij wel oog voor het verschil tussen iemand die tijdelijk aan het werk is als uitzendkracht, iemand die een tijdelijk dienstverband heeft of vast in dienst is bij UWV. Van belang is het duidelijk communiceren van hetgeen UWV al aanbiedt. Iedereen die bij UWV werkt kan vervolgens zelf regie nemen op waar gebruik van wordt gemaakt.

Cao-partijen onderkennen dat er een mate van flexibiliteit moet zijn om mee te kunnen bewegen met conjuncturele schommelingen en politieke opgaven. Ook is het van belang voor de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening om een voldoende vaste bezetting te behouden. Om de vraag te kunnen beantwoorden welke bezetting wenselijk is voor het uitvoeren van de werkzaamheden binnen UWV is het belangrijk om als eerste stap onderscheid te maken tussen werkzaamheden van tijdelijke aard en werkzaamheden die verbonden zijn met de vaste dienstverlening van UWV. UWV voert namelijk verscheidene taken uit die van tijdelijke aard zijn en waar dus ook een tijdelijk budget tegenover staat. Om deze stap uit te voeren zal samen met de grootste divisies binnen UWV het onderscheid tussen tijdelijk werk en vaste dienstverlening inzichtelijk worden gemaakt. Demedezeggenschap is bij dit deel van het gesprek ook aanwezig.

Daarnaast zijn gespreksonderwerpen een wenselijke vaste en tijdelijke bezetting en de behoefte van de organisatie voor flexibiliteit door bijvoorbeeld andersoortig roosteren, mogelijkheden om arbeidspatronen aan te passen of flexibele inzet binnen UWV. Hierbij zal ook worden onderzocht in welke situatie een medewerker bij een goede bijdrage aan UWV kans maakt op een vast dienstverband. Voor iedereen die werkzaam is bij UWV, ongeacht contractvorm, is het nemen van eigen regie op de loopbaan van belang. Dit betekent, dat er transparantie moet zijn over de arbeidsvoorwaarden en over de loopbaanfaciliteiten en -middelen die UWV aanbiedt. Daarom wordt een vergelijkend onderzoek gedaan naar alle arbeidsvoorwaarden, contractvormen en loopbaanfaciliteiten voor de flexkrachten, tijdelijke en vaste dienstverbanden. Hierin wordt ook meegenomen hoe communicatie kan worden ingezet om de door UWV aangeboden loopbaanmiddelen en -faciliteiten voor iedereen zichtbaar te maken. De intentie is deze studie af te ronden 6 maanden na het afsluiten van de cao.

Verlofmogelijkheden
Cao-partijen voeren een studie uit naar meer en effectiever gebruik van verschillende verlofvormen zodat medewerkers meer eigen regie kunnen nemen op het vormgeven van hun werk-privé balans. Op individueel niveau worden gesprekken gevoerd tussen manager en medewerker over belasting en belastbaarheid. In de studie wordt meegenomen welke collectieve (verlof regelingen er mogelijk zijn. Denk daarbij aan de mogelijkheden voor een sabbatical, mogelijkheden vanuit de Wet Arbeid en Zorg, verlofsparen, 5 mei, RVU en het vitaliteitspact. In dit onderzoek worden de verlofmogelijkheden ook onderzocht op toegankelijkheid voor LHBTI+ en meeroudergezinnen. Ander aandachtspunt in de studie is het stimuleren van het opnemen van verlof en het verminderen van verlofstuwmeren. Resultaten die leiden tot aanpassing of aanvulling van de verlofregelingen in de cao, zullen worden meegenomen in de gesprekken over een volgende cao. Daarbij wordt ook gekeken welke effecten (potentiële) collectieve regelingen met zich meebrengen, bijvoorbeeld effect op financiering, functievervulling (bij schaarste/overschot), arbo/belastbaarheid. Ook wordt gekeken op welke wijze de cao ingericht moet worden bij implementatie. De eerste uitkomsten van de studie zijn gereed op 1 oktober 2021.

Het goede gesprek
Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis voor de invulling van het werken bij UWV en de ontwikkeling van de individuele medewerker. In goed overleg maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken over de duurzame inzetbaarheid, het takenpakket, ontwikkeling van de loopbaan, SLIM werken en de werk-privé balans. De afgelopen jaren is er binnen UWV al stapsgewijs invulling gegeven aan het goede gesprek. Vanuit UWV en de vakorganisaties is nu behoefte om een algemeen kader voor dit gesprek in de cao vast te leggen. Om hier invulling aan te geven zullen cao-partijen een verdere studie uitvoeren naar het goede gesprek. Daarin onderscheiden we twee trajecten die met elkaar samenhangen.
Traject 1: Kaders
Cao-partijen zullen onderzoeken binnen welk(e) kader(s) het goede gesprek zou moeten plaatsvinden. Wel erkennen partijen dat voor het voeren van het goede gesprek in ieder geval van belang is dat:

- het gesprek in een open en veilige situatie plaats vindt om goed contact te kunnen maken;
- heldere afspraken worden gemaakt over de wijze van uitvoeren en condities van het gesprek, en het vastleggen van de gespreksresultaten en acties,
- de gespreksdoelen richtinggevend zijn en vooraf duidelijk zijn,
- de noodzakelijke of wenselijke te ondernemen acties samen worden geformuleerd, hoe afspraken worden geborgd en welke voorwaarden daarbij gelden,
- medewerker gestimuleerd wordt op het nemen en houden van regie over het voorstellen en concretiseren van acties,
- het goede gesprek in beginsel meerdere keren per jaar gevoerd wordt, waaronder de gesprekken in het kader van de HR-cyclus.

Cao-partijen zullen onderzoeken of dit kader aangevuld of geconcretiseerd moet worden. Dit kader wordt als uitgangspunt zo snel als mogelijk opgenomen in de cao.
Traject 2: Verkennen samenhang goede gesprek en HR-cyclus, gratificatie instrument
De gesprekken in het kader van de HR-cyclus zijn specifiek gericht op het leren en ontwikkelen, het vakmanschap en eigen regie van medewerkers. Bij het bespreken van het functioneren van medewerker in het kader van de beoordeling is belangrijk dat transparant is welke kaders en criteria daarvoor gehanteerd worden. Onderdeel van de studie is het verkennen van de relatie tussen het goede gesprek en de HR-cyclus, welke rol de relatie tussen medewerker en team aspecten binnen de HR-cyclus speelt en welke kaders bij beoordelingen gelden. Ook wordt in de studie de mogelijkheid en wenselijkheid om gratificaties en andere emolumenten toe te kennen bij prestaties meegenomen. De eerste resultaten van de studie worden opgeleverd eind 2021, waarna er wordt bekeken welk gevolg cao-partijen geven aan de uitkomsten. Tot slot is onderdeel van het onderzoek hoe vakbonden en werkgever zicht houden op hoe het goede gesprek verloopt.

UWV
Oktober 2021

PO110 02619 06-19