

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

GRONINGEN AIRPORT EELDE NV

Looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015

INHOUDSOPGAVE:

Artikel	Onderwerp	Pagina
1.	Definities	4
2.	Verplichtingen van de vakverenigingen	6
3.	Verplichtingen van de werkgever	7
4.	Verplichtingen van de werknemer	8
5.	Indienstneming en ontslag	9
6.	Arbeidsduur en dienstrooster	11
7.	Functiegroepen en salaris	13
8.	Bijzondere beloningen/verzuimuren	16
9.	Zon- en feestdagen	21
10.	Bijzonder verlof	22
11.	Vakantie	24
12.	Vakantietoeslag	27
13.	Eindejaarsuitkering	28
14.	Arbeidsongeschiktheid	29
15.	Uitkering bij overlijden	31
16.	Jubileumregeling	32
17.	Ziektekostenverzekering	33
18.	Pensioenregeling	34
19.	Regeling verhuiskosten	35
20.	Regeling studiekostenvergoeding	36
21.	Reiskostenregeling	38
22.	Seniorenmaatregelen	39
23.	Levensloopbijdrage	41
24.	Thuiswerkregeling	42
25.	Maaltijdvergoeding	43
26.	Uitwisseling arbeidsvoorwaarden	44
27.	Suppletie	47
28.	Ontslag	51
29.	Disciplinaire straffen	55
30.	Tussentijdse wijzigingen	57
31.	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	58
Bijlage I	Functionelijst	59
Bijlage II	Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	60
Bijlage III	Salaristabellen	62
Bijlage IV	Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid	64
Bijlage V	Protocol	69
Bijlage VI	Regeling Flexroosters	71
Bijlage VII	Faciliteitenregeling OR	72

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

GRONINGEN AIRPORT EELDE NV

Tussen de ondergetekenden:

1. Groningen Airport Eelde nv, gevestigd te Eelde, gemeente Tynaarlo,

en

2a. ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,

2b. CNV Connectief, gevestigd te Utrecht

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor Groningen Airport Eelde nv gesloten, hierna te noemen de CAO.

© 2015 CAO-partijen en AWWN

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

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Groningen Airport Eelde;
- b. vakvereniging: AbvaKabo FNV en CNV Connectief;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
- d. voltijdwerknemer de werknemer die op grond van de individuele arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6;
- e. deeltijdwerknemer de werknemer waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- f. arbeidsovereenkomst de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer;
- g. formele arbeidsduur de arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken;
- h. feitelijke arbeidsduur de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i. maand: een kalendermaand;
- j. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- k. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- l. maandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage III;
- m. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele toelage onregelmatige dienst en toeslag standby-diensten en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6

onder b;

- n. uursalaris: 1/156 van het maandsalaris;
- o. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10);
- p. partner: een persoon met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 30 valt hier niet onder.
- c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
- d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. Werkgelegenheid

- a. De werkgever zal de vakverenigingen, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen.
- c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.

3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zonedig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste een week van te voren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt op grond van strijdige belangen. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt gedurende maximaal 3 dagen, zonder behoud van inkomen te schorsen en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen.
6. De werknemer is uit hoofde van zijn functie gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie en gegevens over Groningen Airport Eelde nv waar hij inzage in krijgt of kennis van kan nemen. Dit houdt onder meer in dat scripties, rapportages en dergelijke, noch delen daarvan, ter inzage mogen worden gegeven of anderszijds ter beschikking worden gegeven aan derden, zonder uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor maximaal een periode van 5 jaar.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
9. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 14 genoemde aanvullingen.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste:

- a. twee maanden, in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd conform de termijn van artikel 652 lid 3 BW;
- b. twee maanden, in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer conform de termijn in artikel 652 lid 4 BW;
- c. één maand, in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor korter dan twee jaren (tenzij het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 6 maanden of korter betreft, in dat geval geldt er geen proeftijd) conform de termijn in artikel 652 lid 4 BW.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd of bepaalde tijd) van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Tot 1 juli 2015 geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende:

- a. vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
 1. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt met ingang van die dag de arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 2. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 3. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. het bepaalde in lid 3 onder a.1 is niet van toepassing op:
een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.

Per 1 juli 2015 geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:

1. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
2. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden

opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van ten minste één maand;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 672 lid 3 BW van één maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

- b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:

van rechtswege:

 1. op de kalenderdatum of
 2. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

5. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6. **Ontheffing repressieve dienst brandweer**

De werknemer wiens functie mede een repressieve dienst bij de bedrijfsbrandweer omvat, kan vanaf de 57-jarige leeftijd van deze repressieve dienst worden ontheven met behoud van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.

In de periode van vijf jaren voorafgaand aan de 57-jarige leeftijd zal de voortzetting van de loopbaan bij werkgever onderdeel van gesprek zijn en worden vastgelegd in een loopbaanplan. Het werken aan een voortgezette loopbaan is niet vrijblijvend en er dient een evenwichtig stelsel van rechten en plichten over en weer te worden ingevoerd. Het niet naleven van de verplichtingen van de werknemer kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag. Voor de werkgever kan het niet voldoende ter hand nemen van de verplichtingen leiden tot het niet kunnen ontslaan van de werknemer. In de situatie dat zowel werkgever als werknemer zich voldoende heeft ingespannen om een tweede loopbaan mogelijk te maken, maar deze (nog) niet van de grond komt, geldt dat de werknemer langer werkzaam blijft in zijn huidige functie.

Mocht blijken dat een (functiegerichte) opleiding nodig is voor het kunnen uitoefenen van een toekomstige andere functie, dan wordt dit ondersteund door de werkgever.

Werkgever heeft niet veel alternatieve functies voor de brandweer bij de luchthaven. Het is de intentie om werknemers in goed overleg in te zetten daar waar mogelijkheden zijn en, indien nodig, ook overleg te voeren met andere werkgevers in verband met het uitvoeren van werkzaamheden.

7. **Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid**

- a. De werknemer, in dienst van werkgever voor of op 31 december 2005, die na ontslag werkloos is geworden en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet, maakt aanspraak op een bovenwettelijke uitkering.

- b. Nadere regels omtrent het bepaalde in dit artikel worden gesteld bij de Regeling Bovenwettelijke Uitkering bij Werkloosheid zoals die gelden op 1 januari 2006. Indien de Regeling Bovenwettelijke Uitkering bij Werkloosheid na 1 januari 2006 wordt aangepast, dan zijn deze aanpassingen van toepassing op Groningen Airport Eelde.
Zie voor het van toepassing zijn van deze Regeling ook bijlage V (protocol) lid 8.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De “niet-roostergebonden” werknemer werkt volgens een dienstrooster dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week.
Dit kan via:
 - a. de ene week vijf dagen van 8.30 tot 17.00 uur en de andere week vier dagen van 8.30 tot 17.00 uur;
 - b. vier dagen in de week negen uren werken;
 - c. vier en een halve dag in de week werken.De keuze moet in overleg met de directe collega's en leidinggevende worden genomen. Maximaal één keer per jaar kan van dienstrooster worden gewisseld.
2. De arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste negen uur. Indien de bedrijfsvoering dit vereist kan de arbeidsduur één maal per week op tien uur gesteld worden.
3. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder bedoeld voor het afmaken van een bepaald geheel van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.
4. Normaliter wordt door “niet-roostergebonden” werknemers gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
5. **Arbeitsduur en dienstrooster ploegendienst brandweer en havendienst**
 - a. De luchthaven is geopend van 06.30 tot 23.00 uur. Alleen voor medische vluchten gaat de luchthaven open na dit tijdstip. De airport duty managers en medewerkers van de luchthavenbrandweer, hebben buiten de reguliere arbeidstijden periodiek een standby-dienst en de medewerkers van de facilitaire dienst hebben incidenteel een standby-dienst. Dit houdt in dat zij in deze dienst (dus buiten de reguliere werktijden) opgeroepen kunnen worden voor het tot de functie behorende werkzaamheden. De wettelijk verplichte dagelijkse- en wekelijkse rusttijden worden binnen deze periode van stand-by dienst of de week er op volgend volledig gecompenseerd.
 - b. De luchthavenbrandweer werkt met een rooster dat is gebaseerd op een drie ploegensysteem, binnen de genoemde openings- en stand-by tijden. Het rooster heeft een 18 weekse cyclus met een gemiddelde arbeidstijd van 36 uren per week overeenkomstig de arbeidsovereenkomst. De wettelijk verplichte dagelijkse- en wekelijkse rusttijden worden binnen deze cyclus volledig gecompenseerd.
 - c. De airport duty managers werken in onregelmatige diensten binnen de genoemde openings- en stand-by tijden. Het rooster heeft een vijf weekse cyclus met een gemiddelde arbeidstijd van 36 uren per week overeenkomstig de arbeidsovereenkomst. De wettelijk verplichte dagelijkse- en wekelijkse rusttijden worden binnen deze cyclus volledig gecompenseerd.

Indien de omstandigheden dit noodzakelijk maken, worden in goed overleg de werktijden van de semi late dienst en semi vroege dienst aangepast.

Er wordt voor de afdeling havendienst en luchthavenbrandweer een rooster opgesteld, zodat de bezetting tijdens de openingstijden is gegarandeerd.

6. **Regeling Flexrooster voor werknemers werkzaam in de Afhandeling**
Voor werknemers werkzaam in de Afhandeling geldt per 1 november 2012 een regeling Flexroosters. De regeling Flexroosters is opgenomen in bijlage VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
7. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het geldende en vastgestelde dienstrooster.
8. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers worden op basis van een systeem van functiewaardering (ORBA) ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Per 1 januari 2008 behoort bij elke functiegroep een salarisband.
De salarisbanden zijn opgenomen in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de corresponderende salarisband en zijn maandsalaris. Indien een jeugdschaal of een participatieschaal van toepassing is, wordt dit schriftelijk meegedeeld aan werknemer.

3. Beoordeling

- a. Per 1 januari 2008 wordt de werknemer beloond op basis van de salarisband, waarin zijn functie is ingedeeld. Herziening van het maandsalaris vindt plaats op grond van beoordeling, in beginsel één maal per jaar op de eerste dag van het kwartaal van enig kalenderjaar waarin de aanspraak op de verhoging is verkregen.
- b. Deze herziening vindt plaats op basis van:
 - de relatieve salarispositie (RSP); dit is het schaalsalaris uitgedrukt in een percentage van het maximumsalaris;
 - de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft vervuld.
- c. Iedere salarisband heeft een maximumsalaris (100%) met een bijbehorend minimumsalaris en een maximum voor extra uitloop (105%). Het maximumsalaris (100%) is het eindsalaris dat bij een beoordeling hoger dan 'onvoldoende' kan worden bereikt. Bij een beoordeling 'onvoldoende' bereikt de werknemer maximaal 90% van het maximum. De werknemer die het maximum van zijn salarisband heeft bereikt, heeft bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' een extra uitloop tot 105%.
- d. Indien de werknemer nog niet zijn maximumsalaris (100%) respectievelijk het maximum van zijn extra uitloop (105%) heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van de individuele beloningsmatrix zoals vermeld in bijlage III - vastgesteld met welk percentage zijn maandsalaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage zijn maximumsalaris (100%) worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.
- e. Een werknemer met een RSP van 105% of hoger kan bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' een eenmalige bruto uitkering van 1% of 2% op jaarbasis ontvangen.
- f. Per 1 januari 2008 wordt de werknemer beloond op basis van de salarisband, waarin zijn functie is ingedeeld. Indien het salaris op dat moment meer bedraagt dan het maximumsalaris (100%) dat bij de functie behoort, zal dit verschil als persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de in de CAO afgesproken salarisverhoging. Een werknemer met een persoonlijke toeslag kan bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' in aanmerking komen voor een beoordelingsafhankelijke salarisstijging boven 100%.
- g. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de salarisband.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in één lagere dan met die functie overeenkomende salarisband worden ingedeeld.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van de minimum-salarisband te belonen, kan – in overeenstemming met die ervaring – hoger in de salarisband worden ingeschaald.

- h. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een herziening per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

4. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die een daartoe door de werkgever verstrekte opdracht tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisband die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
De vergoeding bedraagt 8% van het eigen salaris. De vergoeding en het eigen salaris tezamen bedraagt niet meer dan de werknemer zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen functie behorende schaal, hoogste periodiek.

Voor de werknemer wiens salaris hoger is dan het maximum van een voor de toepassing van deze bepaling aangewezen salarisband, bestaat eerst aanspraak op deze vergoeding, indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van 6 weken ten minste 20 volle werkdagen heeft geduurd, in welk geval hem de vergoeding over de dagen waarop hij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.

- c. De werknemer die ingevolge hem daartoe door de werkgever verstrekte opdracht volledig een andere functie waarneemt waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn eigen functie gelden, ontvangt, zulks onverminderd het bepaalde in sub b, in zoverre op de waar te nemen functie het bepaalde in artikel 8 lid 4 van toepassing is een vergoeding overeenkomstig de in dat artikel bedoelde regels.
Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij evenwel voor de uren welke liggen buiten de voor zijn eigen functie geldende werktijd ten minste een bedrag gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 8 lid 2. Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan een functie als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als een geval van waarneming.
- d. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisband ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisband in verband met een hogere functie-indeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal het percentage dat hij in zijn oude salarisband zou hebben ontvangen of indien deze (nog) niet is vastgesteld,

een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal de beoordeling 'normaal/goed', maar minimaal 4%.

- c. Indien na 30 juni van enig jaar overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie plaatsvindt, kan toekenning van een beoordelings toeslag per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

6. Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisband ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
2. Bij indeling in een lagere salarisband om bovenstaande redenen van een werknemer, bedraagt de verlaging van het salaris zoveel als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisband, tenzij, ingeval van een eigen verzoek van de werknemer naar een lager ingedeelde functie, anders is overeengekomen.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisband ingedeeld.
2. Bij indeling in een lagere salarisband om eerder vermelde redenen van een werknemer, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het maximum van de lagere salarisband hiervoor niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een nominale persoonlijke toeslag.

Bij herindeling in een hogere salarisband of bij toekenning van een verhoging ingevolge de individuele beloningsmatrix, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

c. Op grond van medische redenen

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 6 onder b.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

- d. Indien de werknemer bij werkgever een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

7. Vermindering maandinkomen

Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals werkloosheid en schorsing wegens indiensttreding of ontslag), wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Indien niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 10 en 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

8. Uitbetaling salaris

Het maandinkomen wordt rond de 25^e van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt - met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 2 - geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Overwerk

- a.
 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 6, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
 2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
 3. Meerwerk
Wanneer een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft zonder dat de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden, ontvangt, is er sprake van meerwerk. Per meerwerkuur ontvangt de werknemer een toeslag van 16% van het uursalaris.
- b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen meer- en overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in overleg met de leidinggevende, bij voorkeur binnen 30 dagen worden opgenomen.
- c. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uursalaris.
Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
 1. uren op maandag en de dag volgend op een feestdag
tussen 00.00 en 06.00 uur : 75% van het uursalaris
 2. uren op dinsdag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur : 50% van het uursalaris
 3. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur : 25% van het uursalaris
 4. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur : 50% van het uursalaris
 5. uren op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur : 75% van het uursalaris
 6. uren op zondagen en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur : 100% van het uursalaris

In geval van compensatie in vrije tijd als bedoeld in lid 2 onder b, ontvangt de werknemer per opgenomen uur compenserende tijd wel de hiervoor genoemde van toepassing zijnde toeslagpercentages maar niet het normale uursalaris.

3. Gelet op de aard en het niveau van de functie hebben werknemers met een hogere salarisschaal dan salarisband J geen aanspraak op vergoeding voor overwerk.

Werkgever is bevoegd om de werknemer die op grond van het bovenstaande geen recht heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door haar te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar haar oordeel, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid ervan, redelijk is te achten.

4. Toelage onregelmatige dienst

- a. De werknemer met een maximumsalaris niet hoger dan € 3.806 of waarbij in het salaris niet uitdrukkelijk rekening is gehouden met het werken in onregelmatige diensten, heeft voor het werken in onregelmatige dienst recht op een vergoeding over de werktijd vastgesteld op:
 1. maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
 2. zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
 3. zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.
- b. De werknemer ontvangt per gewerkt overuur de navolgende toelage:
 1. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur : 40% van het uursalaris
 2. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur : 20% van het uursalaris
 3. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur : 20% van het uursalaris
 4. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur : 40% van het uursalaris
 5. uren op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur : 40% van het uursalaris
 6. uren op zondagen en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur : 65% van het uursalaris gemaximeerd op het maximumsalaris van € 2.716.
- c. De toelage weergegeven in b.2 en b.3 wordt niet verstrekt indien de arbeid niet is aangevangen voor 07.00 uur respectievelijk niet is beëindigd na 19.00 uur.

5. Toeslag voor stand-by diensten

- a. Onder het verrichten van stand-by dienst wordt verstaan het buiten de normale diensttijden, gedurende door een diensthoofd te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden.
- b. De stand-by diensten worden onderscheiden in: stand-by diensten met standaard gebondenheid en stand-by diensten met strenge gebondenheid.
Onder stand-by diensten met standaard gebondenheid wordt verstaan, het verrichten van stand-by dienst met de verplichting bereikbaar te zijn. Onder stand-by dienst met strenge gebondenheid wordt verstaan, het verrichten van stand-by dienst met de verplichting thuis beschikbaar te zijn.
- c. Voor elke werkelijk verrichte stand-by dienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.
- d. Vergoeding in verlof
 1. Aan de werknemer die stand-by dienst met standaard gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte stand-by diensten 3,6 uren verlof verleend.
 2. Aan de werknemer die stand-by dienst met strenge gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte stand-by diensten 7,2 uren verlof verleend.
 3. De vergoeding in verlof wordt eveneens in geld uitbetaald. Indien de werknemer daarom verzoekt, en het dienstbelang zich daartegen niet verzet, dient deze vergoeding in verlof verleend te worden.
- e. Vergoeding in geld
 1. De vergoeding in geld voor de stand-by dienst bedraagt:
 - bij stand-by dienst op zaterdagen of zondagen 1,1% van € 2.327;
 - bij stand-by dienst op andere dagen 0,5% van € 2.327.
 2. Over elk uur, dat de werknemer, met stand-by dienst belast, buiten zijn dienstrooster werkelijk dienst verricht, wordt hem een overwerkvergoeding betaald.
 3. Ter bepaling of er sprake is van overwerktijd en de bijbehorende overwerkvergoeding, gelden met ingang van 1 januari 2011 de volgende aanvullende afspraken:
 - overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst gaan in vanaf het moment dat er telefonisch contact is tussen werkgever en werknemer dat werknemer dienst dient te verrichten;

- overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst voor de havendienst en brandweer eindigen in ieder geval een halfuur na vertrek c.q. aankomst van het vliegtuig waarvoor de opkomst was bedoeld;
 - er is geen sprake van overwerktijd en -vergoeding, indien werknemers in stand-by dienst na hun diensttijd voorafgaande aan de oproep reeds op de luchthaven verblijven, ongeacht het tijdstip waarop de vlucht is aangemeld.
- f. Het in sub d deze regeling bedoelde verlof dient te worden opgenomen binnen drie maanden na het ontstaan van de aanspraak, tenzij dit wegens ziekte of om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. De aanspraak op verlof vervalt, indien bedoelde verlofdagen wegens andere redenen niet binnen de gestelde termijn zijn opgenomen.
- g. De werknemer zal niet meer tot het verrichten van stand-by diensten worden verplicht:
1. vanaf de dag waarop hij 55 jaar wordt;
 2. ingeval van medische noodzaak;
 3. indien als gevolg van reorganisatie de stand-by dienst wordt beëindigd.
- h. Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de stand-by dienst
1. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by dienst op grond van sub g onder 1 volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de dienstbetrekking om andere redenen wordt beëindigd. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
 2. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by dienst op grond van sub g:
 - indien de werknemer 55 jaar of ouder is volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde sub 1;
 - indien de werknemer de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de stand-by dienst is beëindigd volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat stand-by dienst is verricht volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in stand-by dienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

3. de uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
4. indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd;
5. indien het verlaten van de stand-by dienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds na keuring een herplaatsingtoelage toekent, waarmee het vervallen van de stand-by dienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage.

- i. Extra/langere stand-by diensten kerst en oud&nieuw
 1. Werknemers bij de luchthavenbrandweer en havendienst worden gecompenseerd als zij door verplichte verlofopname extra c.q. langere stand-by diensten hebben gedraaid in de periode rond kerst en oud&nieuw.
 2. Doordat de luchthaven eerder sluit in deze periode worden een aantal werknemers verplicht verlof op te nemen, maar draait men tegelijkertijd wel een stand-by dienst volgens standaard gebondenheid.
 3. De volgende vergoedingen zijn daarvoor vastgesteld:
 - Bij een extra stand-by dienst waarbij men verlof moet opnemen, wordt naast de reguliere vergoeding op een doordeweekse dag een vergoeding betaald per stand-by dienst van bruto € 10,04.
 - Bij een extra stand-by dienst waarbij men verlof moet opnemen, wordt naast de reguliere vergoeding op een zater- of zondag een vergoeding betaald per stand-by dienst van bruto € 22,08.
 - Daarnaast wordt per 7 extra stand-by diensten een vergoeding in uren van 3,6 uur verrekend. Bij minder diensten wordt dit naar rato verrekend.
 4. Bovengenoemde regeling wordt toegepast als men verlof moet opnemen en toch gehouden is om stand-by dienst te verrichten.
 5. Genoemde vergoedingen zullen direct worden uitbetaald met het salaris van de volgende maand.

6. Rusttijd

Rusttijd in de onderneming bij overschrijding van de arbeidsduur aansluitend aan de normale arbeidsduur, zal tot een maximum van een half uur worden betaald.

7. Verschuivingregeling

- a. Bij verschuiving van de feitelijke arbeidsduur per week of de vastgestelde werktijden per dag heeft een werknemer, onder bepaalde voorwaarden, recht op een verschuivingvergoeding. Voor elk verschoven uur bedraagt de vergoeding 25% van het uurloon.
- b. De verschuivingvergoeding wordt niet uitbetaald als de verschuiving plaatsvindt op verzoek van de werknemer. Er moet sprake zijn van een afgesproken werktijd per dag of van een afgesproken arbeidsduur per week.
- c. De verschuivingvergoeding wordt uitbetaald als binnen 72 uur voor aanvang:
 1. van de oorspronkelijke vastgestelde feitelijke arbeidsduur per week, een deel van de arbeidsduur wordt verschoven van de ene naar de andere week;
 2. van de oorspronkelijke vastgestelde werktijd, werktijd van de ene naar de andere dag wordt verschoven.
- d. Als een verschuiving plaatsvindt tussen een maand en 72 uur voor aanvangen, zonder dat het dienstbelang dit vereist, wordt de verschuivingvergoeding ook uitbetaald.

8. Toelage “3^e man”

- a. Werkgever is als gevolg van de wijziging van de brandweerregeling burgerluchtvaartterreinen verplicht om tijdens openingstijden van de luchthaven vanaf brandrisicoklasse categorie 3 een bevelvoerder op dienst te hebben, de zogenaamde “3^e man”.

- b. Werknemers die door werkgever zijn aangewezen als “3^e man” ontvangen hiervoor een vaste toelage op maandbasis van 4,5% van het bruto maandsalaris.
- c. De toelage kan worden ingetrokken indien dit in het bedrijfsbelang is of als de werknemer niet meer voldoet aan de opleidingseisen.

9. Tanktoelage

- a. Werknemers die door werkgever zijn aangewezen als tanker ontvangen hiervoor een tanktoelage. Deze bedraagt € 500 bruto per jaar en wordt maandelijks uitbetaald gelijktijdig met het salaris.
- b. Om in aanmerking te komen als tanker dient werknemer in het bezit te zijn van groot rijbewijs CE, chauffeursdiploma, ADR certificaat, diverse Shell cursussen en de daarbij behorende vervolgcursussen.
- c. De toelage kan worden ingetrokken als de aanwijzing als tanker vervalt of als de werknemer niet meer voldoet aan de opleidingseisen.

Artikel 9

ZON- EN FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
4. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. Werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op de voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie kalenderdagen per jaar, mits het dienstrooster en de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel 10

BIJZONDER VERLOF

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling (tot maximaal 2 dagen) van de echtgenote of geregistreerde partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende één dag of dienst bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap dan wel bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van ouders of kinderen;
 - c. vier dagen tot en met de dag van ter aardestelling, met een maximum van zeven dagen, bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner, ouders en kinderen van de werknemer;
vier dagen in geval van pleegouders, stiefouders, schoonouders, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen van de werknemer;
twee dagen in geval van bloed- en aanverwanten in de tweede graad; dit worden vier dagen indien werknemer is belast met het regelen van de begrafenis of (en) nalatenschap;
 - d. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - e. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen. De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - f. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-, of 50-jarig dienst-, huwelijks- en geregistreerd partnerschapsjubileum van de werknemer;

- b. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het deelnemen aan examens welke voor de functie van de werknemer van belang worden geacht.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 100% van het salaris voor zover dit salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek en/of de individuele arbeidsovereenkomst of deze collectieve overeenkomst;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 11

VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 144 wettelijke uren. Daarenboven heeft de werknemer recht op 28,8 bovenwettelijke uren.
- b. De werknemer in dienst voor 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 30-, 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6, 28.8, 36 respectievelijk 43.2 bovenwettelijke uren.
- c. De werknemer in dienst op of na 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6 respectievelijk 28.8 bovenwettelijke uren.
- d. Werknemers vanaf salarisband H ontvangen 7,2 extra bovenwettelijke uren.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- d. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het opnemen van adoptieverlof;

- d. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
- e. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- g. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
- h. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).

Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

- 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b.1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zal als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste 14 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt na verzoek van de werknemer door de werkgever vastgesteld. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. De vakantie van werknemers bij de brandweer en havendienst, in ploegdienst werkzaam, dient te worden opgenomen volgens een tevoren vastgesteld verlofrooster. Het verlofrooster bevat in elk geval een vakantieverlof van tenminste drie aaneengesloten weken.
- d. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder c bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als hiervoor bedoeld onder c en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met de betrokkene(n) bepalen, dat de werknemer of een groep van de werknemers vakantie opneemt op een wijze afwijkende van het bepaalde in of krachtens dit artikel.

7. **Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**
- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 5 onder b.1 van dit artikel, alsmede in artikel 10 lid 1 onder a, c en d worden niet als vakantie aangemerkt.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een verlofdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid met onderlegging van een medische doktersverklaring aan de werkgever wordt gemeld.
 - c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
8. **Vakantie bij ontslag**
- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
 - c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
9. **Vervangende schadevergoeding**
Behoudens in het geval als bedoeld in lid 7 onder d en 8 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
10. **Niet opgenomen vakantie**
Indien de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot 1 juni van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het maandinkomen in het vakantietoeslagjaar.
3. De uitbetaling vindt plaats direct na afloop van het vakantietoeslagjaar in de maand mei van enig jaar.

Artikel 13

EINDEJAARSUITKERING

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 8,33% over het maandinkomen in het kalenderjaar met een minimumbedrag van bruto € 1.150.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is van onbetaalde afwezigheid, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de extra uitkering naar rato worden berekend.

Artikel 14

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, gedurende de eerste 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de daarop volgende 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het maandinkomen. De werknemer die voor meer dan 50% van zijn aanstellingsomvang bezig is te re-integreren, ontvangt aanvullend een bonus van 5% van het maandinkomen.
5. De door werknemer daadwerkelijk gewerkte uren en daadwerkelijk bestede uren die verband houden met zijn re-integratie, worden uitbetaald tegen het normale uursalaris.
6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - . loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - . loonbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - . aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de UWV of indien CAO-partijen dit zijn overeengekomen: de Arbodienst;

- c. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - d. misbruik maakt van de voorziening.
8. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

9. Inspanningsverplichting arbeidsongeschikten

- a. Werkgever zal een inspanning blijven leveren om voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers werkhervatting/re-integratie te realiseren:
- b. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- c. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- d. Daar waar intern geen passende herplaatsing beschikbaar is, zal de werkgever indien nodig outplacement aanbieden. Indien een werknemer intern niet kan worden herplaatst en beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever aan de orde is, verklaart de werkgever zich bereid voor de situaties die dan ontstaan in overleg een redelijke en passende oplossing te vinden.
- e. De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 15

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van drie maandinkomens, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 16

JUBILEUMREGELING

1. De werknemer die gedurende 25 jaar in dienst is, wordt een eenmalige uitkering toegekend ter hoogte van 50% van het maandinkomen en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.
2. De werknemer die gedurende 40 respectievelijk 50 jaar in dienst is, ontvangt een eenmalige uitkering ter hoogte van 100% van het maandinkomen en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.
3. Van werknemers die voor hun diensttijd bij werkgever werkzaam waren bij de gemeente Groningen en gedetacheerd waren bij de luchthaven wordt het dienstverband als aaneengesloten beschouwd en telt deze mee voor de jubileumregeling. Hierbij wordt uitgegaan van indiensttredingdatum van 1 oktober 1989 bij werkgever.
Bij de overige dienstverbanden vanuit overheidswege wordt een uitkering naar rato betaald, indien het een aaneengesloten dienstverband betreft en de jubileumuitkering binnen 5 jaar plaats zou vinden, gerekend vanaf 1 januari 2006.
4. a. Aan de werknemer, die wordt ontslagen:
 - op grond van opheffing van zijn functie of wegens verandering van de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
 - op grond van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - op grond van ontslag wegens FPU voor zover het een volledig ontslag betreft; en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een uitkering vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele uitkering toegekend.
Deze proportionele uitkering wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de uitkering in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.
- b. Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele jubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Artikel 17

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werknemer die naast de basisverzekering een aanvullende verzekering heeft afgesloten, ontvangt van de werkgever op jaarbasis een premie compensatie ter grootte van bruto € 250,= per werknemer. De uitbetaling van deze premie vindt plaats in februari van het volgende kalenderjaar waarin de aanspraken zijn gemaakt.

Artikel 18

PENSIOENREGELING

Op de werknemer zijn de bepalingen van het Pensioenreglement ABP van toepassing.

Artikel 19

REGELING VERHUISKOSTEN

1. De werknemer, die vanwege het bedrijfsbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De werknemer, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de werknemer, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.
4. Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge dit artikel wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.
5. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming is gebonden aan fiscale maxima en over een termijn van maximaal vier maanden wordt verleend;
 - c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
6. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in lid 5, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag een nader vast te stellen maximum niet mag overschrijden.
7. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het lid 5, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.
8. Voor de tegemoetkoming in verhuiskosten geldt dat deze bedragen dan wel de genoemde maxima niet meer dan het fiscale maximum mogen bedragen.

Artikel 20

REGELING STUDIEKOSTENVERGOEDING

1. Algemeen

- a. Een werknemer die naar het oordeel van werkgever (mede) in het belang van het bedrijf een studie volgt, kan in aanmerking komen voor een vergoeding van studiekosten.
- b. De werknemer dient voor aanvang van de studie bij de direct leidinggevende aan te vragen of de studie in aanmerking komt voor een vergoeding en welke condities gelden.
- c. Voor aanvang van de studie worden de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer schriftelijk vastgelegd en te worden ondertekend door werknemer. Hierbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan de aard van de vergoeding, het studieverlof en de terugbetalingsregeling.
- d. Nieuwe werknemers, die bij indiensttreding reeds met een studie bezig zijn, kunnen eveneens in aanmerking komen voor een vergoeding, mits dit vóór indiensttreding is overeengekomen. De gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer worden schriftelijk vastgelegd en te worden ondertekend door werknemer.
- e. Werkgever vergoedt in principe geen studiekosten die gemaakt zijn voordat de aanvraag is goedgekeurd.

2. Aard van de vergoeding

Onder studiekosten worden in deze regeling verstaan:

- a. het cursusgeld;
- b. het inschrijfgeld;
- c. kosten van studieboeken (excl. naslagwerken);
- d. extra gemaakte reiskosten op basis van de kosten per openbaar vervoer (2e klasse). Indien de bestemming niet per openbaar vervoer te bereiken is, wordt een kilometervergoeding betaald;
- e. examengeld of kosten voor het verkrijgen van verklaringen;
- f. verblijfskosten, zoals hotelovernachting en lunch.

3. Studieverlof

De uitgangspunten voor studieverlof zijn:

- a. studie tijdens diensttijd: maximaal 1 dag studieverlof per week (gemiddeld over een jaar);
- b. studie buiten diensttijd : compenserend verlof (bijv. het volgen van rijlessen i.h.k.v. het verplichte brandweerchauffeursdiploma);
- c. studie in 'eigen tijd': compenserend verlof tot maximaal een halve dag per twee weken;
- d. voorbereiding op examen (voor zover nodig): maximaal 5 halve dagen per studie.

4. Terugbetalingsverplichting

- a. De werknemer is verplicht de volledige studiekosten terug te betalen bij:
 1. beëindiging van de studie op eigen initiatief voordat de studietermijn is verstreken zonder het behalen van een diploma;
 2. bij onvoldoende studie en als gevolg hiervan onvoldoende resultaat is behaald;
 3. na ontslag op eigen verzoek vóór het einde van de studie of binnen 1 jaar na het behalen van het diploma.
- b. Als het dienstverband op eigen verzoek wordt beëindigd binnen 2 jaar na het behalen van het diploma dient de werknemer tweederde, en bij beëindiging binnen 3 jaar een derde, van de volledige studiekosten terug te betalen.

- c. Te allen tijde kunnen, in onderling overleg tussen werknemer, direct leidinggevende en directie afwijkende bepalingen (bijv. terugbetalingsverplichtingen) ten aanzien van de studiekostenvergoeding worden vastgesteld.

Artikel 21

REISKOSTENREGELING (GELDEND TOT 1 MEI 2015)

1. Dienstreizen

- a. In geval van een (meerdaagse) dienstreis (zoals beursbezoek, afspraak met derden/ relaties, zakelijke bespreking, vergadering, cursus intern, werkbezoek) kunnen geen overuren worden gedeclareerd. Een dienstreis, ongeacht het aantal uren, geldt als een gewone werkdag.
- b. Wanneer een dienstreis gemaakt dient te worden op een ingeroosterde vrije dag, kan deze vrije dag op een ander tijdstip worden opgenomen als de dienst dit toelaat.

2. Reiskosten woon-werkverkeer.

- a. Reiskosten woon-werkverkeer komen in beginsel niet voor een vergoeding in aanmerking.
- b. Alleen als er sprake is van een extra dienst kunnen reiskosten worden gedeclareerd. Onder een extra dienst wordt in dit verband verstaan: een dienst welke buiten het rooster om wordt vervuld en waarvoor geen volledige compensatie op een andere dag kan plaatsvinden. Tot een extra dienst wordt dus gerekend: extra opkomst voor een nachtelijke medische vlucht, kortdurende opkomst in het weekend voor een charter, incidentele opkomst voor een incidentele charter of ander groot verkeer. Vervanging of ruiling van diensten wordt niet als een extra dienst gerekend.
- c. De netto kilometervergoeding bedraagt € 0,28.

REISKOSTENREGELING (GELDEND VANAF 1 MEI 2015)

Ingaande 1 mei 2015 geldt er een reiskostenregeling voor woon-werkverkeer en dienstreizen. De inhoud van deze regeling staat in het Bedrijfsreglement en wordt overeengekomen tussen werkgever en Ondernemingsraad.

De volgende arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn hierbij van toepassing:

- a. In geval van een (meerdaagse) dienstreis kunnen geen overuren worden gedeclareerd. Een dienstreis, ongeacht het aantal uren, geldt als een gewone werkdag.
- b. Wanneer een dienstreis gemaakt dient te worden op een ingeroosterde vrije dag, kan deze vrije dag op een ander tijdstip worden opgenomen als de dienst dit toelaat.

Artikel 22

SENIORENMAATREGELEN

1. 60-jarigenregeling

- a. Met inachtneming van het gestelde in het tweede lid, wordt de seniorenarbeidsduur van de werknemer van 60 jaar en ouder, die:
1. een aanstelling heeft van tenminste 14,4 uren per week, en;
 2. een ononderbroken diensttijd heeft van tenminste 10 jaren die direct voorafgaat aan de ingangsdatum van de vermindering van de seniorenarbeidsduur, waarbij een onderbreking van 2 maanden of minder niet als een onderbreking wordt aangemerkt; op verzoek van de werknemer dan wel op verzoek van de werkgever, met de helft teruggebracht met het behoud van de formele arbeidsduur en onder doorbetaling van 95% van het salaris.
Het salaris wordt voor 95% doorbetaald tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt. Van de werknemer die bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar geen gebruik maakt van de FPU-regeling om uit te treden, wordt, met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, het salaris voor 50% doorbetaald; van de werknemer die op of na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar gebruik maakt van de FPU-regeling om gedeeltelijk uit te treden tot een maximum van 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur, blijft de omvang van de verminderde seniorenarbeidsduur gehandhaafd op 50%.
Het salaris wordt voor 50% van het salaris zoals die voor hem gold voordat hij gebruik ging maken van de FPU, doorbetaald; van de werknemer die op of na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar gebruik maakt van de FPU-regeling om gedeeltelijk uit te treden voor meer dan 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur, worden de formele arbeidsduur, de seniorenarbeidsduur en het salaris zoals die voor hem golden voordat hij gebruik ging maken van de FPU, met eenzelfde percentage aangepast.
Het verzoek van de werknemer kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een organisatorisch belang. De werknemer heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van de werkgever te weigeren.
- b. Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week en de toepassing van artikel 26 lid 1 wordt uitgegaan van de met de helft teruggebrachte seniorenarbeidsduur per week.
- c. Wanneer de betrokkene inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de Waz, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur met de helft is teruggebracht dan wel schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld in het eerste of tweede lid, is ingewilligd, worden die inkomsten in mindering gebracht op de door te betalen salaris over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben met dien verstande dat het percentage van het door te betalen salaris na vermindering nooit minder bedraagt dan 50. Onder salaris bedoeld in de vorige volzin, wordt niet begrepen een uitkering op grond van de FPU-regeling.
- d. Sub c is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit onmiddellijk voorafgaande aan de vermindering van de seniorenarbeidsduur.

- e. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in sub c, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen voor evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het vijfde lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de vermindering van de werktijd.
- f. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur is verminderd of schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld onder sub a of b, is ingewilligd, terstond mededeling aan werkgever.
Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig op voor het verschijnen van de eerstvolgende salaristermijn.
- g. Indien de in sub c tot en met e bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij voor het verschijnen van elke salaristermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van de werkgever, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
- h. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave als bedoeld in sub f worden afgeweken.
- i. Het in sub e en f bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in sub e en f.
- j. Door het aanvaarden van de vermindering van de seniorenarbeidsduur wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van de werkgever daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijke inlichtingen geven.
- k. Indien de betrokkene één of meerdere verplichtingen als bedoeld in sub e en f niet nakomt, kan de werkgever de doorbetaling van de salaris tijdelijk of definitief op een lager percentage stellen, met dien verstande dat het aldus vastgestelde percentage nooit minder dan 50 kan bedragen.
- l. Het verzoek voor het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur moet minimaal 3 maanden voor aanvang van de vermindering worden ingediend.

2. **Ingangsdatum seniorenmaatregelen**

Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid de seniorenarbeidsduur te verminderen ingevolge het bepaalde in lid 1, heeft de werknemer vanaf de dag dat de leeftijd is bereikt, zoals vermeld in de voorgaande leden, aanspraak op vermindering van de seniorenarbeidsduur. Op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop tenminste de vereiste leeftijd wordt bereikt, wordt de seniorenarbeidsduur teruggebracht en wordt de salaris gedeeltelijk uitbetaald, op grond van het bepaalde in lid 1.

Artikel 23

LEVENSLLOOPBIJDRAGE

1. a. Werkgever is bereid tot een werkgeversbijdrage van 1,5% van het pensioengevend salaris. Deze wordt betaalbaar gesteld als bruto-uitkering
- b. De levensloopbijdrage bedraagt 1,5 % maal het pensioengevend jaarsalaris, met een minimum van € 400 bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdaanstelling wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De werkgever keert de levensloopbijdrage eenmaal per kalenderjaar in juli uit.
- c. De levensloopbijdrage wordt per maand opgebouwd. Bij indiensttreding na 1 augustus bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op de levensloopbijdrage op. Als een werknemer vanaf 1 november werkzaam is bij werkgever bouwt hij dus over november tot en met juli de levensloopbijdrage op. Hij ontvangt dan 9/12^e van 1,5% van het pensioengevend jaarsalaris, met een minimum van 9/12^e van € 400.

Artikel 24

THUISWERKREGELING

1. Bij werkgever staat de mogelijkheid open dat een werknemer deels vanuit huis werkt.
2. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over mogelijkheden, voorwaarden en consequenties, waaronder aandacht voor functieaspecten, bezetting op de afdeling, persoonsaspecten en thuissituatie.

Artikel 25

MAALTIJDVERGOEDING

Dit betreft een regeling warme maaltijdvergoeding voor werknemers met een dienstverband bij Groningen Airport Eelde nv.

Voor een vergoeding van de kosten van een warme maaltijd komen die werknemers in aanmerking, die als gevolg van het dienstrooster redelijkerwijs niet in de gelegenheid zijn thuis, tussen de middag of `s avonds een warme maaltijd te nuttigen. De werknemers werkzaam bij de luchthavenbrandweer ontvangen hiervoor een vergoeding van € 16,50 netto per maand.

Artikel 26

UITWISSELING VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

1. a. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 1. spaaruren:
 - de overeengekomen uren gedurende welke de werknemer werkzaamheden verricht die de voor hem vastgestelde feitelijke arbeidsduur per week te boven gaan en die over een langere periode dan één jaar worden gespaard;
 - vakantie-uren, met dien verstande dat voor een werknemer met een volledige betrekking het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van dit artikel en op grond van lid 6 sub a - minimaal 144 uren bedraagt. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum;
 - extra vakantie-uren verkregen door toepassing van lid 9;
 2. spaarperiode: een periode waarin de spaaruren worden gespaard;
 3. roostervrije tijd: de periode waarin de spaaruren aaneengesloten worden opgenomen.
 - b. Op zijn verzoek dan wel op verzoek van de werkgever, kan de werknemer, gedurende een afgesproken spaarperiode, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren opbouwen met inachtneming van het bepaalde in sub c.
Het verzoek van de werknemer kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een organisatorisch belang. De werknemer heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van de werkgever te weigeren.
 - c. Een werknemer kan ten hoogste het aantal spaaruren opbouwen dat resulteert in een periode van roostervrije tijd overeenkomend met de arbeidsduur per jaar verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.
 - d. Voor het bepaalde in sub b geldt dat de feitelijke arbeidsduur en de spaaruren samen niet meer mogen bedragen dan 42 uur per week.
 - e. In afwijking van het gestelde in sub b kan de werknemer ten aanzien van wie op grond van artikel 22 de seniorenarbeidsduur is verminderd, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de teruggebrachte seniorenarbeidsduur aan spaaruren opbouwen.
 - f. De werkgever legt de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken schriftelijk vast. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
2. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen tijdens de spaarperiode schort de opbouw van de spaaruren op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van 4 weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel.
 3. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, schort de opname van de roostervrije tijd op tot het moment van volledig herstel.
 4. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen gedurende de opname van de roostervrije tijd, schort de roostervrije tijd op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van vier weken geduurd heeft tot het moment van volledig herstel.

5. Indien spaaruren worden uitbetaald, worden zij uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de werknemer.
6. **Vakantie-uren uitwisselen tegen geld/kopen/verkopen van verlof**
 - a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 april van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 11 lid 2 - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in sub e.
 - b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van sub a en op grond van lid 1 - minimaal 144 uren.
Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
 - c. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt een aantal te verminderen vakantie-uren op grond van sub a maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
 - d. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
 - e. De werknemer ontvangt voor elk op grond van sub a verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.
7. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 11 lid 2 – te verminderen in ruil voor premiebetaling van het aanvullende (collectieve) ziektekostenpakket dat de werknemer afsluit. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.
8. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 11 lid 2 – te verminderen in ruil voor de aanschaf van een fiets conform de uitgangspunten van het Fietsplan. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.
9. **Geld uitwisselen tegen vakantie-uren**
 - a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 april van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 11 lid 2 - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in sub d.
 - b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van sub a te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
 - c. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

- d. Het salaris van de werknemer wordt voor elk op grond van sub a meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 27

SUPPLETIE

1. Recht op suppletie
 - a. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
 - b. Sub a is niet van toepassing indien het in sub a bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
2. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
3. Onverminderd het tweede lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.
4. Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:
 - a. betrokkene een IVA-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingtoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het recht op suppletie eindigt:
 - a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
 - b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
 - c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.
6. **Suppletie**
 - a. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
 - b. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
 - c. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.
7. a. In afwijking van lid 6 sub c, wordt, indien het in lid 1 bedoeld ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in lid 6 sub c, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

- c. Voor het bepalen van de hiervoor bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
8. a. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, terzake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WIA-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking terzake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- b. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking terzake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WIA-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- c. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in sub b, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan de werkgever ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.
9. a. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in lid 8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
- b. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in sub a, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
- met ingang van of na de dag waarop het ontslag terzake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag terzake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - vóór de dag van het ontslag terzake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan hiervoor bedoeld en lid 8, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
10. Voor de toepassing van lid 8 en 9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

- a. vermindering ondergaan;
 - b. blijvend geheel geweigerd worden;
 - c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
 - d. in uitkeringsduur beperkt worden.
11. a. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van 3 maanden.
- b. Het in sub a bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
- aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partners indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
 - bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
- c. Voor de toepassing van sub b worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- d. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in sub c, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- e. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in sub a, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene terzake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

12. **Betaling van de suppletie**

- a. De werkgever stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
 - b. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door werkgever beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
 - c. De werkgever betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. De werkgever betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
 - d. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.
13. a. De werkgever betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat over de hoogte van de suppletie, over het van

de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of over het nakomen van een verplichting als bedoeld in lid 2 en 3.

- b. De werkgever kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat over het recht op suppletie.
- c. Een voorschot, bedoeld in sub a en b, wordt beschouwd als een suppletie.

14. **Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

- a. De werkgever kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
 - b. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
 - c. In de door de werkgever te stellen regels, bedoeld in sub b, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in sub b bedoelde opleiding of scholing.
15. a. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan de werkgever.
- b. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van de werkgever nodig.

16. **Uitvoeringsvoorschriften**

- a. De werkgever stelt nadere regels vast met betrekking tot:
 - de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
 - het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie;
- b. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot lid 15.

Artikel 28

ONTSLAG

1. Ontslag op verzoek

- a. Indien de werknemer ontslag verzoekt, wordt hem dit verleend.
- b. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
- c. Het verzoek, bedoeld sub a, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van lid 11 overwogen wordt.

2. a. Het ontslag, bedoeld in lid 1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
- b. Indien de werknemer dit verzoekt kan van het bepaalde in sub a worden afgeweken.
- c. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de werknemer aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

3. Ontslag wegens ouderdomspensioenen

- a. Aan de werknemer die de volgens artikel 6:1 van het pensioenreglement voor het recht op ouderdomspensioenen vereiste leeftijd heeft bereikt, wordt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de bedoelde leeftijd is bereikt ontslag verleend.
- b. De werkgever kan in bijzondere gevallen, indien de werknemer hiermede instemt, van het bepaalde in sub a afwijken.
- c. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de werknemer die na de leeftijd van 65 jaar in dienst is getreden van werkgever, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in sub b, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

4. Ontslag wegens reorganisatie

- a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten.
- b. Ontslag op grond van dit lid kan ook gedeeltelijk worden verleend.
- c. Op grond van dit lid wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.
- d. Indien aan een werknemer op grond van sub a ontslag wordt verleend wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

5. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

- a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit lid wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend.

- b. Een ontslag als bedoeld in sub a mag slechts plaatsvinden indien:
 1. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
 2. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel 1 genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;
 - c. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 24 maanden wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer ongeschikt is voor de vervulling van haar functie wegens door zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap.
 - d. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 24 maanden wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.
 - e. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer samengeteld:
 1. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 2. indien zij worden onderbroken door een periode van vier weken of langer wegens ziekte gedurende de zwangerschap, welke ziekte veroorzaakt wordt door de zwangerschap;
 3. indien zij worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.
6. a. De werknemer die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 1. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten;
 2. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 3. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter.
7. **Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**
- a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken.
 - b. Ontslag op grond van dit lid kan ook gedeeltelijk worden verleend.
 - c. In geval van ontslag op grond van dit lid heeft de betrokkene, indien er recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, aanspraak op een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 7. In uitzonderlijke gevallen, gelegen binnen de werksfeer, kan besloten worden tot het verlenen van een aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 7.
8. **Overige ontslaggronden**
- a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van:
 1. verlies van een vereiste bij de aanstelling door de werkgever gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van dienstbetrekking geldt;
 2. aangaan van een graad van zwangerschap die de aanstelling in de betrekking zou uitsluiten;
 3. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 4. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 5. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 6. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;

7. de werknemer is verplicht zich tijdens diensttijd te onthouden van het gebruik van verdovende middelen en/of alcohol. Voorts is de werknemer gehouden om tijdens diensttijd niet onder invloed van verdovende middelen dan wel alcohol te verkeren. Indien de werknemer handelt in strijd met deze verplichting kan dat voor de werkgever reden zijn voor ontslag op staande voet;
 8. het niet afgeven, geldig zijn of intrekken van de Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) of een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) als gevolg van een veiligheids(herhaal)onderzoek door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) voor werknemers in een vertrouwensfunctie, of indien de werkgever op aanwijzing door of namens de minister de werknemer zijn toegangspas dient in te nemen.
9. a. Een werknemer die vast is aangesteld kan worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit lid genoemd.
 - b. Ontslag op grond van dit lid kan ook gedeeltelijk worden verleend.
 - c. In geval van ontslag op grond van dit lid treft de werkgever een regeling waarbij de gewezen werknemer een uitkering wordt verzekerd welke met het oog op de omstandigheden, redelijk is te achten, met dien verstande dat de betrokkene minimaal recht heeft op een aanvullende en een aansluitende uitkering overeenkomstig artikel 5 lid 7.

10. **Ontslag als disciplinaire straf**

Als disciplinaire straf kan aan de werknemer ongevraagd ontslag verleend worden.

11. **Schorsing als ordemaatregel**

- a. Onverminderd het bepaalde in artikel 29 lid 2 kan de werknemer door de werkgever worden geschorst:
 1. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
 2. wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 3. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 4. wanneer de werkgever in verband met lid 8 sub a.8 de aan de werknemer verstrekte toegangspas dient in te trekken/te ontnemen.
 5. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de werkgever.
 - b. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
 1. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 2. een nauwkeurige aanduiding van de in het sub a bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
 3. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.
12. a. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 2 of 3, kan het inkomen voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van het inkomen, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in sub c.
 - b. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 1, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag het inkomen geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in sub c. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van het inkomen geheel gestaakt.
 - c. Tijdens de schorsing ingevolge lid 11 sub 4 wordt het inkomen geheel ingehouden.

- d. Het betaalbare gedeelte van het inkomen kan aan anderen dan de werknemer worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de werknemer in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
- e. De ingevolge sub a niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
- f. De ingevolge sub b niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de werknemer met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

13. Bevoegdheid tot ontslagverlening

- a. Ontslag wordt verleend door de werkgever.
- b. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
- c. Ingeval aan een werknemer die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de werknemer vermeld.

14. Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit artikel, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van het aanvaarden van passende arbeid.

Artikel 29

DISCIPLINAIRE STRAFFEN

1. Plichtsverzuim

- a. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
- b. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

2. Disciplinaire straffen

- a. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 28 lid 11, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 1. schriftelijke berisping;
 2. arbeid buiten de voor de betrekking van de werknemer vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de werknemer geldende kerkelijke feestdagen;
 3. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
 4. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
 5. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
 6. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 7. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de werknemer beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 8. plaatsing in een andere functie, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris;
 9. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris.
- b. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

3. Verantwoording

- a. De verantwoording door de werknemer geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van werkgever of ten overstaan van een door hem aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
- b. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na lezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de werknemer. Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de werknemer uitgereikt.

- c. Indien de werknemer dat verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.
4. De werknemer verstrekt werkgever een bewijs van ontvangst van het schriftelijke besluit tot strafoplegging.
5. De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Artikel 30

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen of arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, van wie één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakverenigingen. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 31

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Groningen Airport Eelde

ABVAKABO FNV

J.M. van de Kreeke
Directeur

E. Vermeulen
Bestuurder

CNV Connectief

A. Reijgersberg
Bestuurder

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7**Functielijst**

ORBA-klasse	Functiegroep	Functies
270-295	M	
245-270	L	Manager Marketing & Sales Brandweercommandant Havenmeester
225-245	K	Manager HRM
205-225	J	Business Development Manager
185-205	I	Sales executive
165-185	H	Directie secretaresse Coördinator administratie Marketing & Communication Executive
145-165	G	Ploegchef brandweer Coördinator Facilities Medewerker Marketing & Sales Duty officer
125-145	F	Administratief medewerker debiteuren Plaatsvervangend ploegchef brandweer Medewerker Facilities Coördinator brandstof en milieu Airport duty manager Secretaresse operations Supervisor passage
105-125	E	Administratief medewerker crediteuren Medewerker brandweer Medewerker facilities/vogelwacht Meewerkend platform coördinator
85-105	D	Medewerker incheck
65-85	C	Telefoniste/receptioniste
45-65	B	
25-45	A	Medewerker platform

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder d

Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering. In deze procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen het uitgevoerde functieonderzoek en de resultaten van de waardering.

Fase A	Bezwaarfase In deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase B worden ingezet.
Fase B	Interne beroepsfase In deze fase doet de werknemer een beroep, via de directie, op AWWN om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase C in gang worden gezet.
Fase C	Externe beroepsfase In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, danwel via de directie, op een ORBA-deskundige van AWWN.

Procedurestappen

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden, na datum bekendmaking van het resultaat, schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit bezwaar met verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Het gesprek alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

Interne beroepsfase

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie omtrent het beroep.
5. Indien het beroep aan alle formele eisen voldoet, wordt het in behandeling genomen. De directie schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
6. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij de externe procedure in gang zetten.

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

7. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, danwel aan de directie.
8. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWWN. Het nadere onderzoek leidt, op basis van de relevante stukken en de hoorzitting, tot een functiewaarderingstechnisch unaniem oordeel over de indeling van de functie.
9. De directie neemt kennis van het unanieme oordeel van deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWWN en neemt op basis daarvan een beslissing.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na de hoorzitting met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE III

Salaristabel per 1 januari 2015 (inclusief een verhoging van 0,7%)

Salarisbanden:	Maandsalarissen:		
	minimum	maximum 100%	maximum 105%
Groep			
A	1.838	2.077	2.183
B	1.869	2.178	2.286
C	1.908	2.293	2.410
D	1.972	2.453	2.576
E	2.072	2.655	2.787
F	2.202	2.899	3.044
G	2.370	3.191	3.349
H	2.570	3.529	3.706
I	2.809	3.915	4.110
J	3.086	4.349	4.566
K	3.401	4.835	5.076
L	3.806	5.442	5.714
M	4.321	6.198	6.506

Jeugdschalen

Werknemers die nog niet de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt, ontvangen de navolgende percentages conform de minimumjeugdloonregeling die bij hun leeftijd horen. Het percentage wordt toegepast op de salariscchaal of de aanloopschal van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld. De percentages zijn:

Jeugdschalen	
Leeftijd	Percentage
23 jaar en ouder	100%
22	85% %
21	72,5%
20	61,5%
19	52,5%
18	45,5%
17	39,5%
16	34,5%
15	30%

Participatieschalen

Werknemers behorend tot de Participatiedoelgroep, ontvangen 100% van het minimumjeugdloon dat bij hun leeftijd hoort:

Participatieschalen	
Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon	
Leeftijd	Bedrag per maand
23 jaar en ouder	1.501,80
22	1.276,55
21	1.088,80
20	923,60
19	788,45
18	683,30
17	593,30
16	518,10
15	450,55

Individuele beloningsmatrix

Beoordelingsuitkomst →					
RSP↓	A	B	C	D	E
70% - 80%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%
80% - 90%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%
90% - 100%	-	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%
100% - 105%	-	-	-	2,0%	3,0%
> 105%	-	-	-	1,0%*	2,0%*

* De verhogingen van de beoordelingsuitkomsten D en E zijn in de vorm van een eenmalige bruto uitkering op jaarbasis.

A = Onvoldoende

B = Nog te ontwikkelen / Te verbeteren

C = Normaal / Goed

D = Zeer goed / Aantoonbaar beter

E = Uitstekend / Voorbeeld voor anderen

BIJLAGE IV

REGELING BOVENWETTELIJKE UITKERING BIJ WERKLOOSHEID

§ 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. a. werkloosheid : werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b. betrokkene : de werknemer die werkloos geworden is;
- c. dagloon : het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet zonder toepassing van de maximum dagloongrens van artikel 17, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- d. bovenwettelijke uitkering : de aanspraken die de werknemer kan ontfemen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de na-wettelijke uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 9, sub c.

§ 2 AANVULLENDE UITKERING

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 2

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 28 leden 4, 7, 8 onderdeel 1 of 3, lid 9 of als gevolg van een ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in artikel 27 van de CAO.

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 3

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 4

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 5

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
 - b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 6

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 7

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Verlenging van het recht op uitkering

Artikel 8

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Verplichtingen en sancties

Artikel 9

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
2. Deze werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van dit artikel 2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Anticumulatie

Artikel 10

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Scholing

Artikel 11

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Aanvulling op ziekingeld

Artikel 12

1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekingeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekingeld.
2. Het ziekingeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekingeld.

Uitkering bij overlijden

Artikel 13

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

§ 3. AANSLUITENDE UITKERING

Diensttijd

Artikel 14

1. In deze paragraaf wordt verstaan onder ‘diensttijd’:
De aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van het Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
 - b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
 - c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement;
 - d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 15

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet
 - en
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 28 leden 4, 7 of 9, met inachtneming van sub c.
2. Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door werkgever op basis van artikel 9 sub c een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 28 lid 7 slechts aanspraken op een na-wettelijke uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 28 lid 7, sub c, laatste volzin biedt.
4. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in artikel 27 van de CAO.

Duur van de uitkering

Artikel 16

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid.
3. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 17

Artikel 3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 18

Artikel 4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 19

1. De aansluitende uitkering bedraagt 70% van de berekeningsgrondslag.

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 20

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet ingeval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 16.

Nawerking Ziektewet en Waz

Artikel 20a

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 21

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Verplichtingen en sancties

Artikel 22

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Anticumulatie

Artikel 23

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Scholing

Artikel 24

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Uitkering bij overlijden

Artikel 25

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

BIJLAGE V

Protocol

1. FPU

Partijen zijn overeengekomen dat voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren de afspraken te volgen zoals die bij de gemeenten zijn gemaakt, voor zover en voor zolang deze afspraken van overheidswege gestand kunnen worden gedaan.

Deze overgangsregeling luidt als volgt:

Voor de overgangsregeling geldt de voorwaarde dat werknemers op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven.

Er gelden de volgende aanvullingspercentages op de spilleeftijd (= 61 jaar en 2 maanden indien geboren voor of op 1 april 1947 of 62 jaar en 3 maanden indien geboren na 1 april 1947):

Leeftijd op 31 december 2005	Aanvullingspercentage overgangsregeling bij uittreden op spilleeftijd
61 jaar of ouder	16%
60 jaar	14%
59 jaar	11,3%
58 jaar	9,4%
57 jaar	8%
56 jaar	6,9%

Indien een werknemer op een ander moment dan de spilleeftijd uittreedt, wordt de aanvulling van de werkgever actuarieel herrekend. Bij eerdere uitreding zal de aanvulling van de werkgever lager zijn, bij latere uitreding hoger.

Gemaakte afspraken met werknemers die voor 1 januari 2006 in de regeling zitten, worden gecontinueerd.

2. Werkgeversbijdrage

Partijen zijn overeengekomen om gedurende deze CAO aan de vakbonden een zogenaamde werkgeversbijdrage te betalen ter hoogte van € 20,00 per werknemer. Deze regeling geldt zolang er een CAO van kracht is, dan wel dat er wordt onderhandeld over een verlenging van de CAO. De vakbonden zorgen voor de verdeling van deze bijdrage door onderling een verdeelsleutel overeen te komen.

3. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de fiscale regeling zal worden toegepast op de vakbondscontributie, zolang dit door de fiscus wordt toegestaan. Op het moment dat zich daar wijzigingen in voordien, zal werkgever deze, zonder compensatie, volgen.

4. Indexering bedragen

De hierna genoemde bedragen worden geïndexeerd met het tussen CAO-partijen afgesproken percentage loonsverhoging:

- artikel 8 lid 4 sub a (maximumsalaris i.v.m. toelage onregelmatige dienst);
- artikel 8 lid 4 sub b (gemaximeerde toelage onregelmatige dienst);
- artikel 8 lid 5 sub e onder 1 (gemaximeerde vergoeding standby-dienst in geld);
- artikel 8 lid 5 sub i onder 3 (gemaximeerde vergoeding standby-dienst kerst en oud&nieuw).

5. Duurzame inzetbaarheid van personeel

Partijen zijn overeengekomen dat de te ontwikkelen Sociale Leidraad wordt besproken in een tripartiet overleg met werkgever, Ondernemingsraad en vakverenigingen.

6. Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

Partijen zijn overeengekomen om de bestaande afspraken over de bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid een jaar aan te houden tot uiterlijk 1 mei 2013. De bovenwettelijke uitkering bij

werkloosheid zal worden uitgewerkt in de vorm van een sociale leidraad bij boventalligheid. Deze uitwerking zal niet plaatsvinden in het reguliere CAO-overleg, maar komt aan de orde in een tripartiet overleg tussen werkgever, ondernemingsraad en vakverenigingen en is gericht op een uitkomst uiterlijk 1 mei 2014.

7. Levensloopregeling - Vitaliteitregeling

Partijen zijn overeengekomen dat Groningen Airport Eelde in de overgangsfase naar de Vitaliteitregeling de levensloopbijdrage van 1,5% beschikbaar stelt en uitkeert aan haar medewerkers. Samen met de vakverenigingen wil Groningen Airport Eelde zich inspannen voor een fiscale vriendelijke regeling in 2014, welke buiten de Werkkostenregeling dient te vallen.

8. Mantelzorg

Werkgever biedt mantelzorgers de mogelijkheid om in overleg met hun leidinggevende gebruik te maken van verschillende verlofregelingen, zoals zorgverlof en calamiteitenverlof.

9. Scholing en loopbaanbeleid

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO (1-1-2014 tot 1-1-2015) te studeren op het (verder) moderniseren van de cao. In deze modernisering worden de onderdelen scholing, loopbaanbeleid, ontwikkeling en employability in onderlinge samenhang beschouwd, waarbij de vergoeding levensloop/vitaliteit (1,5%; zie lid 7) onderdeel kan uitmaken van een 'persoonlijk budget'.

10. Werkloosheidswet

Partijen zijn overeengekomen om, als alle onduidelijkheid rond het 3^e WW-jaar zijn weggenomen, in een periodiek overleg verder over dit onderwerp spreken.

BIJLAGE VI

Regeling Flexroosters

- Deze regeling is ingegaan op 1 november 2012.
- De regeling omvat de arbeidsduur en flexrooster voor de werknemers werkzaam in de Afhandeling waarbij tijdens het “zomerseizoen” maximaal 48 uren per week kan worden gewerkt en in de winterperiode 20 uren per week of naar rato van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld een werknemer met een parttime contract van 20 uur in het zomerseizoen 30 uren inroosteren en in de winter 10 uren inroosteren.
- De arbeidsduur van GAE is inclusief schrikkeljaar op jaarbasis 1878.48 uren. De gemiddelde arbeidsduur per week is 36 uur.
- Flexroosters kunnen variëren tussen 0 en 48 uren per week.
- De invoeringstermijn van een flexrooster is vier weken; waarbij GAE, indien nodig uiterlijk zeven werkdagen van tevoren een rooster kan aanpassen.
- Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur anders dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft is sprake van overwerk. Van overwerk voor een deeltijdwerknemer is pas sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werkt dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.
- De overwerkregeling (artikel 8.2 CAO) is van toepassing.
- Indien een werknemer op jaarbasis meer uren in flexroosters is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze extra uren als meeruren. De meeruren worden als verlof uitgekeerd.
- Indien een werknemer op jaarbasis minder uren door de werkgever in flexroosters is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze uren niet als minderuren en behoeft de werknemer dit niet te compenseren.
- Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in overleg met de leidinggevende, bij voorkeur binnen 30 dagen worden opgenomen.

BIJLAGE VII

Faciliteitenregeling OR

1. De OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie vinden onder werktijd plaats. Eventuele vergaderingen buiten werktijd worden gecompenseerd in een tijd-voor-tijd regeling.
2. Naast de OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie hebben de OR-leden recht op overleg met de achterban en deskundigen en op onderling beraad, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. De OR-leden hebben hiervoor, conform artikel 18 lid 1 WOR, ieder recht op minimaal 60 uur per jaar.
3. OR-leden hebben recht op scholing en vorming onder werktijd. De kosten voor deze scholing zijn voor rekening van de werkgever. OR-leden hebben recht op een minimum van 3 dagen per jaar, met inachtneming van artikel 18 lid 3 WOR.
4. Kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor het vervullen van de taak van de OR komen voor rekening van de werkgever. Te denken valt aan informatiemateriaal, boeken, tijdschriften, etc. Jaarlijks krijgt de OR voor deze middelen een budget van € 500,= dat zij hieraan kan besteden. Kosten voor het inschakelen van een deskundige, het voeren van een rechtsgeding of scholing vallen niet onder dit budget.
5. De OR mag gebruik maken van alle voorzieningen van het bedrijf bestaande uit o.a. vergaderruimte, fax, telefoon, computer, secretariële ondersteuning, kopieermachines, postvoorziening en publicatieborden.
6. De OR heeft de mogelijkheid om haar achterban te raadplegen. De OR heeft het recht om tenminste eenmaal per jaar en verder telkenmale als de directie een voornemen besluit voor advies of instemming aan de OR heeft voorgelegd de werknemers middels een personeelsvergadering in werktijd te raadplegen.
7. OR-leden zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten als OR-lid. Het OR-lidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.