

Ondernemings-cao

viaflex b.v.

collectieve arbeidsovereenkomst

1 juli 2021 tot 1 juli 2022

Inhoudsopgave

Preambule	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	4
- art. 1. Definities	
- art. 2. Werkingssfeer CAO	
- art. 3. Voltijd- of deeltijddienstverband	5
- art. 4. Leeswijzer	
- art. 5 Werkgeversbijdrage	
Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst	6
- art. 6. De arbeidsovereenkomst	
- art. 7. Verplichtingen werkgever	
- art. 8. Verplichtingen werknemer	
- art. 8. Geheimhouding	
- art. 10. Nevenwerkzaamheden	7
- art. 11. Inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling	
- art. 12. Opzegtermijn	
- art. 13. Uitkering bij overlijden tijdens het dienstverband	
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden	9
- art. 14. Arbeidsduur	
- art. 15. Werktijden	
- art. 16. Overwerk	
Hoofdstuk 4 Beloning en functiewaardering	10
- art. 17. Inschaling	
- art. 18. Betaling	
- art. 19. Individuele salarisontwikkeling	
- art. 20. Promotie	
- art. 21. Algemene salarisverhoging	
- art. 22. Vervanging	11
- art. 23. Persoonlijke toelage	
- art. 24. Jubileumuitkering	
- art. 25. Overwerk	
- art. 26. Vakantietoeslag	12
- art. 27. Eindejaarsuitkering	
- art. 28. IKB-toeslag	

Hoofdstuk 5	Cao à la carte	13
-	art. 29. Keuzemodel	
-	art. 30. Bronnen en doelen	
Hoofdstuk 6	Vergoedingen	14
-	art. 31. Reiskosten woon-/werkverkeer	
-	art. 32. Reis- en verblijfkosten	
-	art. 33. Vakbondscontributie	
-	art. 34. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering	
Hoofdstuk 7	Vakantie en verlof	15
-	art. 35. Aanspraak op vakantie	
-	art. 36. Opnemen van vakantie	
-	art. 37. Verlof	
-	art. 38. Betaald ouderschapsverlof	16
-	art. 39. Verlofsparen	
-	art. 40. Faciliteiten leden werknemersorganisaties	17
-	art. 41. Vakantierechten bij einde arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk 8	Arbeidsongeschiktheid	18
-	art. 42. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	
Hoofdstuk 9	Pensioen	20
-	art. 43. Pensioen	
Hoofdstuk 10	Disciplinaire maatregelen en interne bezwarenprocedure	21
-	art. 44. Disciplinaire maatregelen	
-	art. 45. Interne beroepsprocedure: geschillen- en bezwarencommissie	
Bijlage		
1	Regeling spaarverlof	22
2	Loonshalen Viaflex 1 oktober 2020	24

Preambule

Viaflex b.v. en de vakbonden FNV Overheid en CNV Overheid zijn een nieuwe cao overeengekomen met ingang van 1 juli 2021 met een looptijd van 1 jaar.

- Het opleidingsbudget voor werkgerelateerde cursussen en studies is 1,5% van de totale loonsom.
- Viaflex sluit zich aan bij de stichting private aanvulling WW en WGA t.b.v. reparatie WW. De premie komt 50% voor rekening van de werkgever en 50% voor rekening van de werknemer.
- Viaflex zal ten aanzien van het functiehuis gebruik maken van het functiehuis van Dethon voor de sociale werkvoorziening. Hoofdstuk 12 van de cao voor de sociale werkvoorziening maakt daarom ook deel uit van deze cao.
- Viaflex b.v. heeft sinds 1 januari 2016 haar eigen loonschalen. Deze zijn gebaseerd op de loonschalen van de cao voor de sociale werkvoorziening (31 december 2015) aangepast met de reeds toegekende collectieve verhogingen conform de cao SGO en haar voorganger (CAR UWO).
- Voor Viaflex medewerkers gelden de collectieve loonsverhogingen die van toepassing zijn en/of worden gemaakt in het kader van de cao SGO
- Eerder opgebouwde verlofrechten i.h.k.v. de cao Wsw worden gerespecteerd.
- De personele regelingen van Dethon zullen van toepassing blijven op Viaflex medewerkers.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze ondernemings-cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Viaflex b.v.;
- b. werknemer: iedere persoon die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de werkgever is aangegaan en op wie niet de cao SGO van toepassing is;
- c. feitelijke arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- d. formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- e. deeltijdwerker: de werknemer met wie de bedongen arbeid, zoals vastgesteld in de arbeidsovereenkomst, minder bedraagt dan de voltijdsduur van 36 uur per week;
- f. overwerk: werkzaamheden die de werknemer in uitdrukkelijke opdracht verricht boven de in het rooster vastgestelde werktijden waarbij de feitelijke arbeidsduur per week wordt overschreden;
- g. functie: het geheel aan werkzaamheden dat gekoppeld is aan schriftelijk overeengekomen verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- h. salaris: het (bruto)loon dat als (bedongen) tegenprestatie voor de overeengekomen arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is;
- i. uurloon: 1/156^{ste} deel van het bruto maandsalaris bij een volledige arbeidsduur;
- j. vakantie: de periode waarin de werknemer is vrijgesteld tot het verrichten van arbeid om te recupereren;
- k. verlof: de periode waarin de werknemer is vrijgesteld tot het verrichten van arbeid vanwege een bepaalde omstandigheid of gebeurtenis;
- l. feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, 5 mei;
- m. jaarinkomen: het jaarsalaris vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende emolumenten en toelagen;
- n. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 2. Werkingsfeer CAO

De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van het in de cao gestelde.

Artikel 3. Voltijds- of deeltijddienstverband

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijds arbeidsovereenkomst (36 uur), zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4. Leesaanwijzing

Alle in de cao genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd.

Waar in deze cao wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Artikel 5. Werkgeversbijdrage

1. Werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage.
2. De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van de jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
3. De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.
4. De werkgever verstrekt de in lid 1 genoemde stichting uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
5. De vakbonden sturen een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk een maand na ontvangst.
6. De vakbonden die partij zijn bij deze cao leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de werkgever.
7. De vakbonden die partij zijn bij deze cao zien af van bevoordeling van georganiseerde werknemers.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 6. De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; de werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst. Indien op de werknemer een pensioenregeling van toepassing is, draagt de werkgever er zorg voor dat aan de werknemer het pensioenreglement of de pensioenvoorwaarden worden verstrekt.

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk type arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Artikel 7. Verplichtingen werkgever

- a. De werkgever verstrekt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een exemplaar van deze ondernemings-cao;
- b. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in de zin van art. 7:611 BW behoort te doen of na te laten;
- c. De werkgever is in het kader van de zorgplicht (conform art. 7:658 BW) gehouden de belangen van de werknemers te behartigen en de veiligheid, gezondheid en het welzijn van zijn werknemers, zoveel hij kan, te bevorderen.

Artikel 8. Verplichtingen werknemer

- a. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten in de zin van art 7:611 BW;
- b. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever;
- c. Binnen redelijke grenzen en voor zover dat direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de werkgever, dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, is de werknemer voor een periode van maximaal één jaar, verplicht:
 1. tijdelijk andere, dan aan zijn functie verbonden werkzaamheden, te verrichten;
 2. een tijdelijke wijziging in de regeling van zijn arbeidstijden te aanvaarden;
 3. een tijdelijke wijziging van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend, te aanvaarden.

Artikel 9. Geheimhouding

- a. De werknemer is verplicht tot (volstreekte) geheimhouding over al die ondernemingsaangelegenheden die hem bekend zijn geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

- b. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van wat hem met betrekking tot de persoon van de werknemer bekend is.
- c. De werkgever beschikt over een privacyreglement, een klachtenreglement en een klokkenluiderregeling.

Artikel 10. Nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met schriftelijke toestemming van de werkgever, enigerlei arbeid voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren.

Artikel 11. Inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling

Er wordt naar gestreefd voor elke werknemer jaarlijks de te behalen ontwikkeldoelen en resultaten vast te leggen tijdens het functioneringsgesprek.

Artikel 12. Opzegtermijn

- a. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt bij een opzegging de wettelijke opzegtermijn.
- b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst daartoe is een maand opzegging van de werkgever vereist.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van één maand. Tussentijdse opzegging kan alleen geschieden door inschakeling van het UWV werkbedrijf, de kantonrechter of met wederzijds goedvinden.
- d. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 13. Uitkering bij overlijden tijdens het dienstverband

- a. Indien de werknemer overlijdt, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt.
- b. Deze uitkering loopt vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, wat de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Toeslagenwet.

- c. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel de geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde (tenzij het personen betreft tussen wie een bloedverwantschap in de 1e of 2e graad bestaat), met een door een notaris opgemaakt samenlevingscontract. Bij ontstentenis van dezen de wettige of natuurlijke minderjarige kinderen in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 14. Arbeidsduur

- a. De arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt 36 uur gemiddeld per week.
- b. De werknemer kan verzoeken om zijn overeengekomen arbeidsduur aan te passen overeenkomstig de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur.

Artikel 15. Werktijden

- a. De werkgever stelt, met in achtneming van de Arbeidstijdenwet, algemene regels over de werktijden vast. De werktijden worden vastgelegd in roosters. Het werkaanbod is daarbij leidend.
- b. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden zoals deze in roosters is vastgelegd op basis van een werktijdenregeling die in overleg met de Ondernemingsraad is vastgelegd.

Artikel 16. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan: het in uitdrukkelijke opdracht verrichten van werkzaamheden boven de feitelijke arbeidsduur.
- b. De vergoeding voor overwerk is geregeld in hoofdstuk 4 (artikel 26).
- c. Deeltijders die in uitdrukkelijke opdracht werkzaamheden verrichten boven de feitelijke arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur (gemiddeld 36 uren per week) niet wordt overschreden, worden betaald conform de uren verricht door voltijders.

Hoofdstuk 4 Beloning en functiewaardering

Artikel 17. Inschaling

- a. Alle functies zijn beschreven en gewaardeerd conform een erkende systematiek¹. De keuze voor een systematiek voor functiewaardering is gemaakt na overleg met de bonden. De functiewaarderingsystematiek wordt opgenomen in het handboek Dethon personele regelingen.
- b. De beloning geschiedt overeenkomstig de voor de functie vastgestelde salarisschaal als vermeld in cao voor de sociale werkvoorziening.
- c. Indien betrokkene nog niet aan alle vereisten van een functie voldoet, kan plaatsing in een lagere schaal plaatsvinden voor een periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 18. Betaling

Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.

Artikel 19. Individuele salarisontwikkeling

- a. Eenmaal per jaar kan, bij voldoende beoordeling, een periodieke verhoging binnen de functionele schaal worden toegekend. Dit geldt tot het maximum van de betreffende schaal is bereikt.
- b. De beoordeling van het functioneren, vindt jaarlijks plaats in overeenstemming met het voor de werkgever geldende beoordelingssysteem.

Artikel 20. Promotie

- a. Bij promotie wordt het huidige salaris ingedeeld in het naast hogere bedrag van de nieuwe functieschaal en wordt vervolgens met een periodiek verhoogd.
- b. De werknemer die wegens onvoldoende functioneren is teruggeplaatst naar een lager ingedeelde functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau.

Artikel 21. Algemene salarisverhoging

Viaflex b.v. volgt gedurende deze cao-periode de lijn van de cao SGO voor wat betreft de collectieve salarisverhoging.

¹ Bij datum invoering van deze CAO is de Wsw-systematiek van toepassing.

Artikel 22. Vervangingstoelage

De werkgever kan werknemer vragen om tijdelijk een hogere functie te vervangen. Bij volledige vervanging die langer duurt dan vier weken heeft de werknemer gedurende de periode van vervanging recht op een toelage ter grootte van 6% van het eigen schaalsalaris. De toelage wordt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging verstrekt. Indien de periode van vervanging de zes maanden overschrijdt, heeft de werkgever een inspanningsverplichting te komen tot een structurele oplossing.

Artikel 23. Persoonlijke toelage

De werkgever kan, indien hij daartoe aanleiding ziet, een toelage op het loon toekennen. Deze toelage kan incidenteel of van tijdelijke aard zijn. Bij een incidentele toekenning wordt deze gratificatie genoemd. Hierbij gelden de richtlijnen van de Regeling bewust en flexibel belonen, waarvoor de OR haar instemming heeft gegeven.

Artikel 24. Jubileumuitkering

De werknemer heeft recht op een jubileumuitkering. Deze bedraagt:

- a. bij een onafgebroken diensttijd van 25 jaren 50% van het geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoelage.
- b. bij een onafgebroken diensttijd van 40 jaren 100% van het geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoelage.

Artikel 25. Overwerkvergoeding

- a. Overwerkvergoeding bestaat uit verlof en een toeslag (geld).
- b. Geen recht op compensatie van overwerk in tijd en/of geld bestaat vanaf salarisschaal H, periodiek 10 en hoger.
- c. Er ontstaat recht op een aanvullende toeslag indien per week meer dan 2,5 uren wordt overgewerkt boven de feitelijke arbeidsduur van een voltijds dienstverband. Hierbij moet voldaan zijn aan de definitie in artikel 1.f. en artikel 16.
- d. Het verlof wordt bij voorkeur zo snel mogelijk verleend. Als dit niet mogelijk is, ter beoordeling aan de werkgever, kan de overwerkvergoeding volledig worden omgezet in geld. In dit geval worden de overwerkpercentages vermeerderd met 100%.
- e. De toeslag bedraagt conform onderstaande tabel:

Tijden	zondag	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
00.00-06.00	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
06.00-19.00	100%	25%	25%	25%	25%	25%	35%
19.00-22.00	100%	35%	35%	35%	35%	35%	50%
22.00-24.00	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

Artikel 26. Vakantietoeslag

- a. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer die op 1 juni een vol jaar in dienst is geweest 8% van het jaarsalaris, bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging vindt uitkering naar rato plaats
- b. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar, in de maand mei, uitgekeerd. Als referentieperiode geldt elke gewerkte maand, te rekenen vanaf de maand juni van het voorafgaande jaar tot 1 juni van het lopende jaar.
- c. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de verschuldigde vakantietoeslag na beëindiging met het laatste (bruto) maandsalaris worden uitbetaald.

Artikel 27. Eindejaarsuitkering

- a. Werknemers ontvangen een eindejaarsuitkering van 6,75% van het genoten loon over het betreffende jaar.
- b. De eindejaarsuitkering wordt, naar rato van de gewerkte maanden, jaarlijks in december verstrekt of zoveel eerder en naar rato bij vertrek.

Artikel 28. IKB-toeslag

Werknemer ontvangt maandelijks een ikb-toeslag van 2,3% op zijn maandloon.

Hoofdstuk 5 Cao à la carte

Artikel 29. Keuzemodel

- a. De werkgever biedt een keuzemodel arbeidsvoorwaarden aan om tegemoet te komen aan de individuele wensen en behoeften van de werknemer.
- b. Ter beoordeling van de werkgever moet het maken van een keuze door de werknemer passen binnen de bedrijfsvoering en voor zolang als de bedrijfsvoering dit toestaat.
- c. Het maken van een keuze wordt beperkt door de wettelijke bepalingen op fiscaal- en juridisch terrein.
- d. De uitruil van bronnen en doelen geschiedt budgetneutraal.
- e. De werknemer dient eenmaal per jaar en wel voor datum 1 september zijn keuze aan de werkgever kenbaar te maken. Deze keuze geldt voor het daarop volgende kalenderjaar.
- f. De keuze van de werknemer geldt voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze niet eenzijdig worden gewijzigd.

Artikel 30. Bronnen en doelen

- a. Als bronnen kunnen dienen:
 1. overwerkuren
 2. bruto salaris en toeslagen op het salaris
 3. vakantietoeslag
 4. gratificatie
 5. overwerktoeslag
 6. eindejaarsuitkering

- b. Als doelen kunnen dienen:
 1. extra verlofuren
 2. aanvulling pensioenopbouw
 3. uitkering in geld
 4. vakbondscontributie
 5. fiscaliseren kilometervergoeding woon-werkverkeer

Hoofdstuk 6 Vergoedingen

Artikel 31. Reiskosten woon-/werkverkeer

Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming verstrekt voor de kosten verbonden aan het woon-werkverkeer conform hetgeen is opgenomen in de Regeling reis- en verblijfkosten.

Artikel 32. Reis- en verblijfkosten

De in opdracht van de werkgever gemaakte reis- en verblijfkosten worden vergoed conform hetgeen is gesteld in de Regeling reis- en verblijfkosten.

Artikel 33. Vakbondscontributie

- a. Op verzoek van de werknemer draagt Viaflex BV bij in de contributiekosten van het lidmaatschap van een vakorganisaties zoals genoemd in de preambule.
- b. De bijdrage bedraagt 50 % van het jaarlijkse contributiebedrag.
- c. Naast de bijdrage als bedoeld in lid 2 draagt Viaflex b.v. er zorg voor dat de vakbondscontributie van zijn werknemer fiscaal aantrekkelijk wordt, door op verzoek van de werknemer de samenstelling van de overeengekomen beloning te wijzigen.

Artikel 34. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2. De werknemer betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband € 296,=.
4. Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

Hoofdstuk 7 Vakantie en verlof

Artikel 35. Aanspraak op vakantie

- a. De werknemer bouwt per kalenderjaar vakantierechten op over de periode waarin betrokkene recht had op loon.
- b. Een fulltime werknemer heeft per kalenderjaar recht op (165,8) vakantie-uren.
- c. Bij een deeltijd functie zal opbouw naar rato van de contracturen plaats vinden
- d. Bij het tussentijds in- of uit dienst treden zal opbouw naar rato van volle maanden dienstverband plaats vinden
- e. Zowel bij lid c als lid d vindt afronding op een cijfer achter de komma naar boven plaats.
- f. Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Verlof op een feestdag wordt verleend met behoud van salaris.

Artikel 36. Opnemen van vakantie

- a. Uitgangspunt is dat de aanspraken op vakantie-uren dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- b. Het verlof (de vakantietijd) wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
- c. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad maximaal 2 collectieve dagen per jaar aanwijzen, waarop gelijktijdig verplicht verlof wordt opgenomen.
- d. De werkgever kan in overleg met de OR voor nader te bepalen afdelingen en/of bedrijfsonderdelen een verplichte bedrijfsvakantie (maximaal 10 dagen) invoeren.
- e. De werkgever kan in overleg met de OR maximaal 10 dagen extra collectieve vakantie vaststellen waarin de medewerkers verplicht zijn compensatieverlof op te nemen in verband met wisselende hoeveelheid werk per periode van het kalenderjaar
- f. Werknemer heeft per jaar recht op een aaneengesloten periode van verlof van tenminste 10 werkdagen, deze kunnen in een bedrijfsvakantie zoals bedoeld onder d, vallen.
- g. Wanneer een medewerker geen compensatieverlof beschikbaar heeft met betrekking tot lid c van dit artikel, is deze verplicht vakantieverlof op te nemen.

Artikel 37. Verlof

1. De werknemer heeft, in overeenstemming met de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op:
 - a. zwangerschap- en bevallingsverlof;
 - b. kraamverlof;
 - c. ouderschapsverlof;
 - d. adoptie- en pleegzorgverlof
 - e. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
 - f. kortdurend zorgverlof
 - g. langdurig zorgverlof
2. Buitengewoon verlof met behoud van loon wordt verleend op de dag van sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap.

3. Bij overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen wordt vier werkdagen buitengewoon verlof verleend met behoud van loon; bij bloed- en aanverwanten in de tweede graad wordt één dag buitengewoon verlof verleend.

Artikel 38. Betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op ouderschapsverlof heeft over een gedeelte van dat verlof recht op gedeeltelijk behoud van het loon.
2. Het recht op betaald ouderschapsverlof bestaat voor kinderen die nog niet als leerling tot de basisschool zijn toegelaten. Bij meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.
3. Het betaald ouderschapsverlof bedraagt maximaal 13 weken over de voor betrokken werknemer geldende gemiddelde formele arbeidsduur per week.
4. De werknemer heeft recht op doorbetaling van 60% van het loon over de arbeidsduur waarvoor het betaalde ouderschapsverlof geldt.
5. Indien het met toepassing van lid 4 vastgestelde totale loon van de werknemer minder bedraagt dan 95% van het krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Staatsblad 1968, 657) voor hem geldende minimumloon, wordt zijn totale loon op 95% van dat minimum vastgesteld.
6. Ten aanzien van werknemers met een onvolledige dienstbetrekking wordt het gestelde in deze bepaling naar evenredigheid toegepast.
7. Het tijdstip van verlof en de wijze waarop het verlof wordt genoten zijn onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer.
8. De werknemer kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt de werkgever hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.
9. Voor de werknemer die door ouderschapsverlof zijn betrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van verlof naar evenredigheid verminderd.

Artikel 39. Verlofsparen

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld verlof te sparen. De uitwerking van verlofsparen is opgenomen in bijlage 1.

Artikel 40. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten. Het is aan leden en kaderleden van bij de CAO betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden, e-mail en intranet om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken;
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, buiten werktijd.

Artikel 41. Vakantierechten bij einde arbeidsovereenkomst

- a. De werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor het einde van deze arbeidsovereenkomst de gelegenheid geboden de hem toekomende aanspraken op vakantie-uren te genieten tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- b. Indien wegens bedrijfsbelang geen gebruik kan worden gemaakt van het recht als omschreven in sub a stelt de werkgever een uitkering in geld vast dat gelijk is aan het loon zoals dat over de niet genoten aanspraken op vakantie-uren zou worden genoten.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer vindt de uitkering, als bedoeld in sub b, plaats aan de nagelaten betrekkingen.
- d. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel de geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde (tenzij het personen betreft tussen wie een bloedverwantschap in de 1^e of 2^e graad bestaat), met een door een notaris opgemaakt samenlevingscontract. Bij ontstentenis van dezen de wettige of natuurlijke minderjarige kinderen in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 42. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid²

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 7:629 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 12 maanden*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald. Boven op de wettelijke loondoorbetaling, ontvangt de werknemer gedurende de eerste 12 maanden, een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

2. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 12 maanden*

Vanaf maand 13 tot en met maand 24 van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet van de werknemer zelf 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 belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

² Voor werknemers die op 1 september 2021 langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt zijn blijven de oude regels uit de cao die hier aan vooraf ging, gelden.

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde deskundige oordeel van het UWV;
- i. 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.

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 niet naleeft.

Viaflex b.v. heeft een inspanningsverplichting om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te houden.

Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 43. Pensioen

De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de door de werkgever verschuldigde pensioenpremie en de door de werknemer verschuldigde bijdrage in die premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.

De werknemers van de werkgever zijn, voor zover de statuten en reglementen van de in lid 1 genoemde pensioenregeling dit toelaten, verplicht tot deelname in deze pensioenregeling.

Hoofdstuk 10 Disciplinaire maatregelen en interne bezwarenprocedure

Artikel 44. Disciplinaire maatregelen

- a. Indien de werknemer zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet of niet behoorlijk nakomt, kan de werkgever overgaan tot de navolgende disciplinaire maatregelen, te weten:
 1. Schriftelijke berisping;
 2. Vermindering van verlof voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur per week;
 3. Het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon, tot het naast hogere bedrag in de betreffende loonschaal;
 4. Vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan 2 jaren;
 5. Plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 6. Schorsing voor bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon;
 7. Al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.

Artikel 45. Interne beroepsprocedure: geschillen- en bezwarencommissie

- a. Indien een medewerker een geschil heeft over een aan het werk gerelateerde zaak wordt, in het algemeen, intern naar een minnelijke oplossing (in de lijn) gezocht.
- b. Indien geen minnelijke oplossing mogelijk is, kan de betrokken werknemer het geschil aanhangig maken bij de Bezwarencommissie Dethon.
- c. Het geschil kan geen betrekking hebben op een zaak die via een andere interne procedure is geregeld.
- d. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn in een afzonderlijk reglement en met instemming van de ondernemingsraad vastgelegd.

Bijlage 1: Regeling spaarverlof

Aanleiding

Met de vakbonden FNV en CNV is overeengekomen om medewerkers van Viaflex b.v. de mogelijkheid te bieden tot een flexibeler inzet van verlofuren.

De hieronder genoemde uitgangspunten worden als volgt verwerkt in het verlofmandje voor de medewerker.

Spaarperiode

Spaarperiode is de periode waarin wordt gespaard tot het maximum aan spaarverlof is opgebouwd.

Maximum spaarverlof per jaar

Per jaar kan ten hoogste 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar worden opgebouwd aan spaaruren. Het spaarsaldo kan maximaal 800 uur bedragen. Bij een deeltijd dienstverband is dit naar rato.

De keuzemogelijkheden

Alle medewerkers van Viaflex b.v. met een vast dienstverband kunnen een verlofmandje opbouwen. Er kan worden gespaard door middel van inzet van:

- de bovenwettelijke vakantie-uren.

Het is mogelijk verlofuren te kopen met een maximum van 72 uur per jaar op basis van een formele werkweek van minimaal 32 uur.

In overleg met de leidinggevende wordt bepaald op welke wijze het verlofmandje wordt opgebouwd.

Opnamemogelijkheden

De uren die in de loop van de jaren worden gespaard kunnen in principe in twee vormen worden opgenomen, namelijk als sabbatsverlof of als seniorenverlof.

Sabbatsverlof

Bij sabbatsverlof worden de uren opgenomen voor bijvoorbeeld een lange vakantie, voor bijscholing of om gewoon een tijdje iets heel anders te doen. Na afloop van het sabbatsverlof keert de medewerkers terug in de eigen functie.

De inzet van de verlofuren uit het verlofmandje dient in goed overleg met de werkgever tot stand te komen. Opname van verlof kan op grond van de Wet aanpassing Arbeidsduur door de werkgever worden geweigerd.

Om te voorkomen dat uren uit het verlofmandje versnipperd worden opgenomen, en er voor de werkgever een oncontroleerbare situatie ontstaat dient minimaal 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar te worden opgenomen. Aanvraag voor de inzet van de uren van het verlofmandje dient vóór 1 september van het kalenderjaar voor aanvang van het verlof te worden ingediend.

Het maximum aantal uren wat gelijktijdig kan worden opgenomen is ½ deel van de formele arbeidsduur per jaar.

Flexibel uittreden verlof

Seniorenverlof kan op twee manieren worden ingezet. Het verlofmandje kan in zijn geheel worden ingezet om eerder te kunnen stoppen met werken. Of het verlofmandje kan worden ingezet om wat rustiger aan te doen door het aantal werkzame uren per week te verminderen.

Opname van spaarverlof dient binnen vijf jaar na afloop van de spaarperiode te beginnen. Indien er uren uit het verlofmandje worden opgenomen, kan er per direct gestart worden met doorsparen tot het maximum aantal uren.

Wijzigen afspraken

Elk kalenderjaar kan opnieuw gekozen worden voor het aantal te sparen uren. Gedurende het jaar blijven de gemaakte afspraken geldig. Wijziging van afspraken voor het komende kalenderjaar dienen voor 1 september te worden aangevraagd. Aanvragen na 1 september worden niet meer in behandeling genomen.

Opbouw verlof- en compensatieuren tijdens sabbatsverlof

Gedurende de uren waarin het sabbatsverlof wordt genoten, vindt geen opbouw van verlof- en compensatieverlofuren plaats.

Spaarverlof en ziekte

Bij ziekte langer dan 2 weken tijdens de spaarverlofperiode vindt opschorting van het spaarverlof plaats. Het spaarverlof kan dan in overleg op een ander moment worden opgenomen.

Einde arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, door pensionering of om andere reden, dient het spaarsaldo tijdig voorafgaand aan de datum beëindiging te worden opgenomen.

Bijlage 2: Loonschaal Viaflex 1 oktober 2020

NR	O	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	F	G	H	I
O15	€ 517	15											
1	€ 517	15											
O16	€ 594	16											
2	€ 594	16											
O17	€ 680	17											
3	€ 663	17											
4	€ 638		15	15									
5	€ 798	18											
O18	€ 798	18											
6	€ 759		16	16									
7	€ 805				16	16							
O19	€ 923	19	19										
8	€ 879		17	17									
9	€ 934				17	17							
O20	€ 1.175	20	20										
10	€ 1.003		18	18									
11	€ 1.062				18	18	17	17					
12	€ 1.116		19	19									
O21	WML	21											
13	€ 1.148						18	18					
14	€ 1.191				19	19							
15	€ 1.241		20	20									
16	€ 1.316				20	20	19	19	18				
O22	€ 1.668	22											
17	€ 1.362												
18	€ 1.444						20	20					
19	€ 1.473								19				
20													
21	WML	WML	Start										
22	WML		1	Start	Start					19			
23	WML		2	1	1	Start	Start						
24	WML			2	2				20				
25	€ 1.691			3	3								
26	€ 1.723			4	4	1	1						
27	€ 1.754				5					20			
28	€ 1.787				6	2	2	Start	Start				
29	€ 1.849					3	3						
30	€ 1.884					4	4	1	1				
31	€ 1.916					5	5						
32	€ 1.951						6	2	2	Start			
33	€ 2.004						7						
34	€ 2.051							3	3				
35	€ 2.082							4	4				
36	€ 2.117							5	5	1	Start		
37	€ 2.150							6	6				
38	€ 2.184								7	2			
39	€ 2.251								8	3	1	Start	
40	€ 2.321									4	2		
41	€ 2.383									5	3		
42	€ 2.450									6	4		
43	€ 2.518									7	5	1	
44	€ 2.585									8	6		
45	€ 2.652										7	2	Start
46	€ 2.723										8		
47	€ 2.789										9	3	
48	€ 2.890											4	
49	€ 2.958											5	1
50	€ 3.026											6	Start
51	€ 3.092											7	2
52	€ 3.160											8	
53	€ 3.195											9	3
54	€ 3.228											10	4
55	€ 3.294												5
56	€ 3.395												6
57	€ 3.452												7
58	€ 3.531												8
59	€ 3.597												9
60	€ 3.663												10
61	€ 3.862												4
62	€ 4.051												5
63	€ 4.209												6
64	€ 4.328												7
65	€ 4.519												8
66	€ 4.707												9
67	€ 4.891												10

Aldus opgemaakt en in drievoud getekend,

Namens Viaflex b.v.,

Mevrouw A. van Meir-Dieleman
Manager personeel en integratie

datum:

Het bestuur van FNV Overheid,
namens deze,

datum:

CNV Overheid,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. provoost', enclosed within a large, light-colored oval scribble.

Floor provoost
Bestuurder FNV Overheid
datum: 26 augustus 2021