

CAO 2023

Stichting Fokus Exploitatie

Looptijd cao: 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023
Looptijd RVU-regeling: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025

januari 2023

Fokus
Postbus 6124
9702 HC Groningen

Bezoekadres: Van Iddekingeweg 33

T (050) 521 72 00
F (050) 521 72 09
E info@fokuswonen.nl
I www.fokuswonen.nl

Fokus is de organisatie die verspreid over heel Nederland mensen met een ernstige lichamelijke handicap mogelijkheden biedt om onafhankelijk en zelfstandig te leven. Zó kunnen zij – als ieder ander – deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Fokuswoningen zijn volledig aangepaste, gelijkvloerse huurwoningen, eigendom van een woningcorporatie. Fokus verleent daar assistentie bij *algemene dagelijkse levensverrichtingen* (ADL). Het bijzondere van Fokus is dat de dienstverlening gebeurt *op afroep* en *op aanwijzing*, gedurende 24 uur per etmaal. Kwaliteit, samenwerking en klanttevredenheid staan daarbij centraal.

Inhoudsopgave

Preambule	7
Artikel 1	Begripsbepalingen	8
Artikel 2	Toepasselijkheid	11
Artikel 3	Het dienstverband	12
1	<i>In dienst treding en duur van het dienstverband</i>	12
2	<i>Beëindiging van het dienstverband</i>	12
3	<i>Flexibel werken</i>	12
4	<i>Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd</i>	12
Artikel 4	Functies en salarisschalen	14
1	<i>Algemeen</i>	14
2	<i>Periodieke verhoging</i>	14
3	<i>Interne mobiliteit naar een nieuwe functie</i>	14
4	<i>Plaatsing in een hogere salarisgroep door herwaardering van de functie</i>	14
Artikel 5	Taak en functieervulling	15
1	<i>Taakinhoud</i>	15
2	<i>Werktijden</i>	15
3	<i>Werkoverleg</i>	15
4	<i>Verplichtingen van werknemers</i>	15
Artikel 6	Bijzondere beloningen	16
1	<i>Algemeen</i>	16
2	<i>Overwerk</i>	16
3	<i>Inconveniënte uren</i>	16
4	<i>Waarneming van een hogere functie</i>	17
5	<i>Reisuren-, reiskosten- en onkostenvergoeding</i>	17
6	<i>Bereikbaarheidsdienst</i>	17
7	<i>Flexibiliseringsregeling</i>	17
8	<i>Verschoven diensten</i>	17
Artikel 7	Vakantietoelage en eindejaarsuitkering	18
Artikel 8	Salarisbetaling	19
Artikel 9	Arbeidsduur, jaarurensystematiek en werktijden	20
1	<i>Algemeen</i>	20
2	<i>Arbeidsduur</i>	20
3	<i>Jaarurensystematiek</i>	20
4	<i>Rooster</i>	21
5	<i>Werktijdenregeling</i>	21
6	<i>Pauze</i>	21
7	<i>Vrije dagen en weekenden</i>	21
8	<i>Nachtdiensten</i>	21
Artikel 10	Arbeidsongeschiktheid	23
1	<i>Algemene verplichtingen van het personeel bij arbeidsongeschiktheid</i>	23
2	<i>Uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid</i>	23
a	<i>In aanvulling op het minimum van artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer gedurende:</i>	23
3	<i>Aanvullende afspraken tijdens arbeidsongeschiktheid</i>	23
4	<i>Weigeren of opschorten loonbetaling of aanvullingen</i>	23
5	<i>Medewerking vordering tot schadevergoeding</i>	24
6	<i>Geneeskundig onderzoek</i>	24
Artikel 11	Verlof wegens persoonlijke omstandigheden	25
Artikel 12	Ouderschapsverlof	27
Artikel 13	Onbetaald Verlof	28
Artikel 14	Vakantie	29
1	<i>Algemeen</i>	29
2	<i>Aantal jaarlijkse wettelijke vakantie-uren</i>	29
3	<i>Tijdstip en duur van de vakantie</i>	29
4	<i>Vakantie-uren</i>	29
5	<i>Afschrijven van vakantie-uren</i>	29
6	<i>Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van het werk</i>	29
7	<i>Vakantie bij ontslag</i>	30
8	<i>Vakantierechten over extra gewerkte uren</i>	30
Artikel 15	Regeling Duurzame Inzetbaarheid	31
Artikel 16	Pilot Generatieregeling	33
Artikel 17	Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)	34
Artikel 18	Verlofspaarregeling	35
Artikel 19	Mededelingen aan werknemers	37

Artikel 20	Diverse wederzijdse verplichtingen, samenhangend met het dienstverband	38
1	<i>Werkgelegenheid</i>	38
2	<i>Geheimhouding en publicaties</i>	38
3	<i>Veiligheid, gezondheid en welzijn</i>	38
4	<i>Aansprakelijkheid</i>	38
5	<i>Zorg voor de bedrijfsmiddelen</i>	38
6	<i>Borstvoedingsregeling</i>	39
7	<i>Persoonlijke gegevens</i>	39
8	<i>Bedrijfskleding en -schoeisel/persoonlijke beschermingsmiddelen</i>	39
9	<i>Nevenbetrokkingen</i>	39
10	<i>Schorsing</i>	39
11	<i>Op non-actiefstelling</i>	40
Artikel 21	Jubileumtoelage	41
Artikel 22	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	42
Artikel 23	Verzekeringsportaal.....	43
Artikel 24	Wachtgeld	44
Artikel 25	Uitkering na overlijden	45
Artikel 26	Pensioenregeling.....	46
Artikel 27	Ingeleende werknemers	47
Artikel 28	Geschillenregeling	48
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten	49
Artikel 30	Stagiaires	50
Artikel 31	Tussentijds overleg	51
Artikel 32	Looptijd	52
Artikel 33	Overgangs- en slotbepalingen	53
Bijlage I	Salarisregeling	54
Artikel 1	Salarisbepalende regelingen.....	54
Artikel 2	Overzichtslijst van functies en salarisgroepen	55
Artikel 3	Overzicht salarisbedragen per maand	56
Artikel 4	Procedure bezwaar en beroep functiewaardering	60
Bijlage II	Onkostenvergoedingen	61
Artikel 1	Reiskosten woon-werkverkeer in verband met vaste werkplek	61
Artikel 2	Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden	61
Artikel 3	Hybride werken	62
Artikel 4	Mobiele telefoon en/of laptop	62
Artikel 5	Kledingkosten.....	62
Artikel 6	Beroepsregistratie	62
Bijlage III	Studieregeling	63
Artikel 1	Informatie	63
Artikel 2	Werkwijze.....	63
Artikel 3	Algemene voorwaarden	63
Artikel 4	Studiekosten	63
Artikel 5	Vergoeding en betaling	64
Artikel 6	Terugvordering	64
Artikel 7	Aanvraagprocedure	64
Bijlage IV	Uitvoeringsregeling wachtgeld	65
Artikel 1	Wachtgeld	65
Artikel 2	Duur van het wachtgeld	65
Artikel 3	Hoogte van het wachtgeld.....	66
Artikel 4	Wachtgeld en pensioen	66
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde	66
Artikel 6	Vermindering van het wachtgeld	66
Artikel 7	Verval van het wachtgeld	67
Artikel 8	Uitkering bij overlijden	67
Bijlage V	Reglement Commissie van Geschillen	68
Bijlage VI	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	70
Bijlage VII	Protocol	71
1	<i>Jaarurensystematiek en flexibiliteit</i>	71
2	<i>3^e WW jaar</i>	72
3	<i>Flexpool</i>	72
4	<i>Studie naar functiehuis en loongebouw en invoering FWG-systeem</i>	72
5	<i>Feestdagen</i>	72

6	<i>Regie arbeidsovereenkomst</i>	72
7	<i>Adviesraad</i>	73
8	<i>Rouwverlof</i>	73
Bijlage VIII	Arbeidstijdenwet	74
Bijlage IX	Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), regeling zwaar werk	80

Tussen de ondergetekenden

- Stichting Fokus Exploitatie te Groningen
als partij ter ene zijde

en

- CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief
- FNV Zorg en Welzijn,
als partij ter andere zijde.

Preambule

Fokus blijft in de komende jaren werk maken van duurzame inzetbaarheid. De ambitie van Fokus hierin is dat medewerkers vitaal, competent, gemotiveerd en met plezier werken gedurende hun hele loopbaan, zowel binnen als buiten Fokus.

Duurzame inzetbaarheid is gericht op alle medewerkers c.q. leeftijdsgroepen binnen Fokus. Een goede werk/privébalans is daarbij van belang, zowel voor werknemers werkzaam in deeltijd als in voltijd. Duurzame inzetbaarheid, nu vastgelegd in de CAO, dient te worden verankerd in de organisatie. Werkgever en werknemers dragen vanuit hun eigen mogelijkheden bij aan vergroting en verbetering van duurzame inzetbaarheid.

Fokus streeft ernaar contracten met een volwaardige arbeidsduur aan te bieden. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daarbij het uitgangspunt, na afronding van de hiervoor noodzakelijke opleiding(en).

In navolging van het Herontwerp waarbij, als gevolg van zelforganisatie, verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd, is het van belang om regelingen zo eenvoudig en duidelijk mogelijk te houden. Ook duidelijk in de zin van 'voor één uitleg vatbaar'. Daarnaast wil Fokus zo weinig mogelijk onderscheid maken tussen functiegroepen. Indien wel onderscheid wordt gemaakt tussen functiegroepen dient dit uitlegbaar te zijn (rechtvaardig).

Belangrijke uitgangspunten voor Fokus zijn dat zij streeft naar een cultuur die eenvoudig, eenduidig en rechtvaardig is. Die cultuur moet ook weerspiegeld worden in de inhoud en teksten van de CAO. CAO-partijen werken samen om deze uitgangspunten de komende jaren in de CAO te realiseren, zowel inhoudelijk als tekstueel.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- Fokus de Stichting Fokus Exploitatie
- vakorganisatie CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg en Welzijn, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk;
- bestuur het statutaire bestuur van Fokus;
- werknemer ieder, die met Fokus een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan;
- CAO deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- ondernemingsraad de ingevolge de Wet op de ondernemingsraden bij Fokus ingestelde ondernemingsraad;
- ADL-assistentie assistentie bij algemene dagelijkse levensverrichtingen, voor zover nodig aan cliënten te verlenen en beschikbaar gedurende alle uren van de dag en alle dagen van de week;
- ADL-assistent werknemers met een dienstverband van ten minste 20 uur per maand;
- cliënt bewoner van een Fokus-woning die diensten van Fokus ontvangt, respectievelijk de persoon die diensten van Fokus afneemt, maar geen bewoner is van een Fokuswoning;
- maand kalendermaand;
- week kalenderweek lopend van maandag 00.00 tot zondag 24.00 uur;
- dag kalenderdag;
- normale ADL-dienst ADL-assistentie of wachttijden van minstens 8 en voor de nachtdienst maximaal 9, aaneengesloten uren, onderbroken door rusttijd(en);
- dagdiensten vroege en late diensten tussen 06.00 en 24.00 uur;
- nachtdienst dienst met meer dan 1 uur werken tussen 00.00 en 06.00 uur;
- weekend een tijdvak van 58 uur waar de zaterdag en zondag in vallen en gaat in op zaterdagochtend 01.00 uur¹;
- gebroken dienst dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende ten minste 1 uur en ten hoogste 4 uren;
- verschoven dienst het door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter verplaatsen van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens rooster arbeid zou moeten verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens rooster geen arbeid zou dienen te verrichten;
- flexibiliteitsdienst een dienst die binnen de 24 uur vrij komt en die door werknemer in aanvulling op zijn reeds bestaande ingeplande diensten conform het vastgestelde rooster op vrijwillige basis wordt ingevuld;
- rooster een door Fokus vastgestelde regeling, die aangeeft, op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk c.q. periodiek de werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;

¹ Roosterrichtlijn: op het moment dat een medewerker op de vrijdagavond dient draait, wordt die medewerker niet op maandagochtend vroeg ingeroosterd, tenzij de medewerker daar specifiek om verzoekt.

- feest- en gedenkdagen nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag alsmede Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en 5 mei, verder oudejaarsavond en de avond voor Kerstmis tussen 18 en 24 uur;
- maandsalaris het salaris als bedoeld in Bijlage I of volgens de individuele arbeidsovereenkomst, waarbij het salaris in Bijlage I naar rato van de overeengekomen arbeidsduur wordt berekend; het maandsalaris is de beloning voor normale functievervulling gedurende de periode van een maand, gebaseerd op de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren; onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de overeengekomen arbeidsduur van een kwartier of minder.
- overwerk gewerkte uren die in aanmerking komen voor de overwerkvergoeding, te weten de uren, waarbij in opdracht van Fokus, arbeid wordt verricht waardoor de normale dienst van 8 of 9 uur wordt verlengd dan wel de 36-urige werkweek wordt overschreden;
- extra gewerkte uren gewerkte uren boven het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen uren dan wel het aantal uren op jaarbasis boven de bruto jaarurennorm, voorzover geen overwerkuren;
- volledig dienstverband dienstverband van 1872 uur op jaarbasis danwel gemiddeld 36 uur per week; in de jaarurensystematiek wordt uitgegaan van 1878 uur op jaarbasis.
- deeltijdarbeid van deeltijdarbeid is sprake als een werknemer een dienstverband heeft voor minder dan 1872 uur op jaarbasis danwel gemiddeld 36 uur per week; in de jaarurensystematiek wordt ook hier uitgegaan van 1878 uur op jaarbasis.
- partner de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie duurzaam samenleeft op eenzelfde adres; deze schriftelijke verklaring maakt deel uit van het personeelsdossier van de betrokkene;
- BW Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10);
- ernstige ziekte een ziekte waarbij er een aanzienlijke kans aanwezig is dat binnen enkele maanden het overlijden volgt.
- project een groep van 12 tot 20 Fokuswoningen waar ADL-assistentie wordt verricht;
- locatie daar waar een (Fokus)project wordt uitgevoerd dan wel de kantoren te Groningen en Utrecht.
- incidenteel iets wat maar af en toe voorkomt;
- geconsigneerde pauze een aaneengesloten doorbetaalde periode waarbij de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer bereikbaar en op het project aanwezig blijft om op oproep zo spoedig mogelijk werkzaamheden te verrichten;
- pauze een aaneengesloten onbetaalde periode waarbij de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid;
- arbeidsomvang het aantal uren dat een werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst dient te werken;
- arbeidsduur het aantal uren dat een werknemer werkt;
- WOR Wet op de Ondernemingsraden;
- ingeleende werknemer de natuurlijke persoon, die werk verricht binnen de Fokus-organisatie, zonder daarmee een arbeidsovereenkomst te hebben en die ook niet werkt in het kader van een door Fokus gesloten aannemingsovereenkomst;

- stagiair een student die voltijd dagonderwijs volgt bij een reguliere instelling op VMBO, MBO, HBO of WO-niveau en vanuit deze onderwijsinstelling ervaring opdoet door in de beroepspraktijk te leren en te werken; een stagiair is geen werknemer in de zin van deze CAO;
- excessief beding een tussen Fokus en werknemer overeengekomen regeling die zo sterk afwijkt van de voor werknemers onder gelijke omstandigheden geldende arbeidsvoorwaarden, dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat deze regeling gehandhaafd blijft.
- zwaar beroep hierbij wordt aangesloten bij de term 'zwaar beroep' zoals die landelijk gangbaar is dan wel is vastgelegd in een officiële lijst met zware beroepen.

Artikel 2 Toepasselijkheid

- 1 Op de arbeidsovereenkomsten tussen Fokus en haar werknemers zijn de bepalingen van de CAO van toepassing.
Deze CAO maakt deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst, die de werknemer met Fokus is aangegaan. Deze CAO heeft een standaard karakter, dat betekent dat de werkgever van deze CAO-bepalingen niet in gunstige of ongunstige mag afwijken.
- 2 Bijlagen, waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO.

Artikel 3 Het dienstverband

1 In dienst treding en duur van het dienstverband

- a De arbeidsovereenkomst en de wijzigingen daarin worden schriftelijk vastgelegd. Bij het aangaan van het dienstverband met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in een individuele overeenkomst een kortere proeftijd wordt aangegaan zoals vastgelegd in artikel 652 lid 7 BW. De proeftijd wordt in ieder geval in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
- b Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - voor onbepaalde tijd;
 - voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
- c In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- d Het is mogelijk om meerdere contracten voor bepaalde tijd aan te gaan overeenkomstig het bepaalde in artikel 668a BW.

Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar volgt na een positieve beoordeling in principe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor ADL-assistenten geldt de voorwaarde dat de interne opleiding voor ADL-assistenten succesvol is afgerond. Indien dit nog niet het geval is, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- e Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan eindigt deze van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak van een bepaald werk zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. In geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer dient Fokus de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden.
- f Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer kennisnemen van de CAO. De werknemer is gehouden de individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de CAO zoals die thans luidt of nadien gewijzigd zal worden, van toepassing wordt verklaard.

2 Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband geldt, in afwijking van de bepalingen van artikel 672 BW, dat:

- a het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- b de opzegtermijn voor de werknemer is 2 maanden en voor de werkgever 4 maanden.
- c Er kan worden opgezegd tegen de 1^e of de 15^e van de maand.

3 Flexibel werken

In aanvulling op het in de Wet flexibel werken bepaalde geldt:

- a Vermeerdering van arbeidsduur wordt begrensd door de aanwezige beschikbare uren binnen de organisatie.
- b Vacatureruimte in de projecten zal door Fokus bij voorrang worden aangeboden aan de medewerkers die reeds in dienst zijn tenzij aantoonbare zwaarwegende bedrijfsbelangen dat verhinderen.
- c Wijzigingen in de overeengekomen arbeidsduur kunnen door Fokus geweigerd worden als daartoe zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn. Als zwaarwichtig bedrijfsbelang gelden de Fokusrichtlijnen voor de formatie welke ter instemming aan de OR worden voorgelegd. Fokus dient deze Fokusrichtlijnen kenbaar te maken aan werknemers.

4 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

- a In aanvulling op lid 2.a is de mogelijkheid aanwezig om ook na de AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken bij Fokus. De lopende arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd. Als Fokus en de werknemer daarover overeenstemming bereiken, kunnen zij vervolgens één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeenkomen.
- b Indien aan de orde bespreken Fokus en de werknemer deze mogelijkheid ongeveer 6 maanden voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

- c Voor zover hiervan niet wordt afgeweken in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, blijven de arbeidsvoorwaarden uit de CAO van toepassing. Als gevolg hiervan zijn de artikelen 3 lid 1 sub d (ketenbepaling), lid 2 sub b en c (opzegtermijn) en lid 3 (aanpassing arbeidsduur), 11 lid 2 en lid 3 sub a en d (loondoorbetaling bij ziekte), 24 en bijlage IV (wachtgeld) en 26 (pensioenregeling), in ieder geval niet van toepassing. De wettelijke bepalingen (o.a. ten aanzien van sociale verzekeringen) worden in acht genomen.

Artikel 4 Functies en salarisschalen

1 Algemeen

Werknemers waarvan de functie is opgenomen of behoort te worden opgenomen in de in Bijlage I genoemde functielijst worden betaald - voor zover daarin is voorzien - overeenkomstig de in Bijlage I opgenomen salarisregeling.

2 Periodieke verhoging

Werknemers ontvangen jaarlijks een periodieke verhoging, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De eerste periodieke verhoging vindt plaats 12 maanden na indiensttreding en gaat in op de eerste dag van de maand van het volgende jaar waarin de werknemer in dienst trad en vervolgens steeds na 12 maanden.

3 Interne mobiliteit naar een nieuwe functie

- a Als een werknemer een nieuwe functie aanvaardt in een hogere salarisgroep, wordt zijn salaris met 2 periodieken verhoogd. Het nieuwe salaris moet minimaal gelijk zijn aan het minimum van de hogere salarisgroep, maar mag niet hoger zijn dan het maximum van de hogere salarisgroep.
- b Ervaring die vereist is voor een nieuwe functie binnen Fokus, maar die is opgedaan voor het eerste dienstverband met Fokus, wordt meegeteld bij de inschaling voor die nieuwe functie. Als deze inschaling leidt tot een hoger salaris dan dat bedoeld in lid 3 onder a, wordt dat hogere salaris toegekend.

4 Plaatsing in een hogere salarisgroep door herwaardering van de functie

Als een functie wordt herwaardeerd en de werknemer in een hogere salarisschaal wordt geplaatst. Dan krijgt de werknemer hetzelfde salarisbedrag als in de oorspronkelijke schaal. Als dit salarisbedrag niet voorkomt in de hogere schaal, krijgt de werknemer het naaste hogere salarisbedrag.

Artikel 5 Taak en functieervulling

1 Taakinhoud

De taken en verantwoordelijkheden van elke werknemer zijn beschreven in de functieomschrijving behorend bij de functie, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De taken worden in redelijkheid opgedragen door de leidinggevende.

2 Werktijden

De werknemer zal zijn werk volgens het afgesproken rooster verrichten. Zie hiervoor ook artikel 9.

3 Werkoverleg

- a De frequentie van werkoverleg tussen leidinggevende en werknemers/team zal tenminste 6 maal per jaar bedragen.
- b Werknemers krijgen de werkelijke duur van het werkoverleg uitbetaald.

4 Verplichtingen van werknemers

Een werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Werknemer dient in ieder geval te handelen conform de gedragscode zoals deze is afgesproken met de ondernemingsraad. De gedragscode is beschikbaar op het medewerkersportaal.

Artikel 6 Bijzondere beloningen

1 Algemeen

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslag(en) op het maandsalaris worden alleen toegekend aan werknemers die een bijzondere prestatie hebben geleverd, op wie een bijzonder beroep werd gedaan door overwerk, het werken op inconveniënte uren of het waarnemen van een hogere functie. Vergoedingen voor overwerk en vergoeding voor inconveniënte uren kunnen niet samenvallen. Indien de werknemer, die op inconveniënte uren werkt volgens 6.3.a overwerkt, treedt de toeslag in verband met verricht overwerk in plaats van de toeslag in verband met inconveniënte uren.

2 Overwerk

- a Van een bijzonder beroep volgens artikel 6.1 is sprake wanneer in opdracht van Fokus arbeid is verricht waardoor de normale dienst van 8 of 9 uur verlengd wordt dan wel de 36-urige werkweek overschreden wordt, met dien verstande dat aan werknemers, die krachtens de individuele arbeidsovereenkomst meer uren werken dan de 36-urige normwerkweek slechts overwerktoeslag wordt verleend indien er sprake is van extra gewerkte uren.
- b Een vergoeding voor verricht overwerk wordt niet verleend aan werknemers met een maandsalaris met een schaalindeling vanaf schaal VIII. De betrokken medewerkers hebben wel recht op het uurloon, indien zij in opdracht meer moeten werken dan de contractuele uren. De procedure van artikel 6.5.b is van toepassing.
Werknemers met een schaalindeling vanaf schaal XIII komen, indien zij meer werken dan is overeengekomen, zowel niet in aanmerking voor de overwerkvergoeding als voor het uurloon.
- c Ingeval van overwerk door andere dan in artikel 6.2.b bedoelde werknemers worden de desbetreffende uren met de volgende toeslagen vergoed:
 - met 25% extra voor uren op werkdagen tussen 06.00 en 22.00 uur,
 - met 50% extra voor uren op werkdagen tussen 22.00 en 06.00 uur en op zaterdagen tot 12.00 uur,
 - met 75% extra voor uren op zaterdagen na 12.00 uur,
 - met 100% extra voor uren op zon-, feest- en gedenkdagen.
- d De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de werktijd (inclusief bovengenoemde percentages) worden:
 - of uitbetaald;
 - of indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van Fokus toelaten, vervangen door vrije tijd, die binnen twee maanden moet worden opgenomen;
 - of worden door werknemer toegevoegd aan het saldo verlofsparen.Voor werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is, geldt artikel 9 lid 3 sub f.
- e Indien de vervangende vrije tijd niet binnen twee maanden kan worden opgenomen, volgt uitbetaling van de desbetreffende uren met de geldende toeslagen, welke worden berekend over het van het maandsalaris herleide uurloon. Tenzij deze uren worden toegevoegd aan het verlofsparsaldo, zie hiervoor artikel 18.
Voor werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is, geldt artikel 9 lid 3 sub f.
- f Overwerkuren worden rekenkundig op kwartieren afgerond, berekend vanaf het moment dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.

3 Inconveniënte uren

- a Onder inconveniënte uren wordt verstaan de uren:
 - gelegen buiten de uren tussen 07.00 en 20.00 uur op de dagen van maandag tot en met vrijdag;
 - op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen.
- b De ADL-assistent die werkt op inconveniënte uren volgens artikel 6.3.a ontvangt daarvoor de volgende toeslagen op het van het maandsalaris herleide uurloon:
 - 22% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 07.00 uur,
 - 22% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 22.00 uur,
 - 30% voor uren op zaterdag tussen 08.00 en 22.00 uur,
 - 38% voor uren op zaterdag tussen 06.00 en 08.00 uur,
 - 44% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur,
 - 49% voor uren op zaterdag tussen 22.00 en 06.00 uur,
 - 60% voor uren op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur en op feest- en gedenkdagen.

- c Wanneer de feest- of gedenkdagen niet op zaterdag en zondag vallen, wordt bovendien voor de gewerkte uren vervangend verlof (tijd-voor-tijd) gegeven.
 - d Indien de werknemer conform sub c volgens het rooster had moeten werken doch arbeidsongeschikt is heeft hij eveneens recht op vervangend verlof.
- 4 Waarneming van een hogere functie
- a De werknemer die overeenkomstig de functiebeschrijving van de hogere functie gedurende minstens een maand tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie. krijgt een toeslag. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het salaris dat hij zou ontvangen als hij in de hogere functie zou zijn ingeschaald.
 - b Bovenbedoelde waarnemingstoeslag wordt uitbetaald voor zolang de waarneming duurt.
 - c Indien de waarneming langer duurt dan zes aaneengesloten maanden wordt de waarnemingstoeslag - voor zover er geen functie meer beschikbaar is op dit hogere niveau - in gelijke delen in evenveel maanden afgebouwd als de waarneming heeft geduurd.
- 5 Reizen-, reiskosten- en onkostenvergoeding
- a Reizen die, conform artikel 2 van Bijlage II, worden beschouwd als werktijd en zijn geen overuren in de zin van artikel 6. De hier bedoelde reizen worden tegen het normale uurloon uitbetaald.
 - b Werknemers die hun normale werkdag door reizen met meer dan 1 uur enkele reis overschrijden, kunnen deze uren - bij voorkeur in de betreffende week of eerstvolgende week - door middel van vrije tijd compenseren. Een en ander dient in redelijkheid en in overleg met de leidinggevende van betrokkene te geschieden. Indien compensatie in vrije tijd naar het oordeel van Fokus niet mogelijk is worden deze uren conform artikel 6.5.a uitbetaald.
 - c Voor zover woon/werkeisreiskosten worden vergoed, gebeurt dat volgens de regels van Bijlage II, artikel 1.
 - d Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden, worden volgens Bijlage II, artikel 2 vergoed.
- 6 Bereikbaarheidsdienst
- a De manager ADL-assistentie kan door de werkgever worden opgedragen zich gedurende een week in zijn vrije tijd beschikbaar te houden voor telefonisch overleg met collega's in verband met eventuele calamiteiten in alle werkgebieden (heel Nederland). Hij ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 10 uren op weekbasis, op basis van het van toepassing zijnde uurloon.
 - b Indien gedurende minder dan een week bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, wordt de compensatie naar evenredigheid van het aantal uren vastgesteld.
 - c Als de betreffende manager, na het bespreken van de situatie, direct spoedeisende werkzaamheden moet verrichten, heeft hij recht op loon voor de uren waarin hij deze taken uitvoert. De procedure van artikel 6.5.b is (zowel voor wat betreft de vergoeding van 10 uren als de eventuele daadwerkelijke werkzaamheden) van toepassing.
- 7 Flexibiliseringsregeling
- a Werknemer kan in aanvulling op zijn reeds ingeplande diensten conform het vastgestelde rooster op vrijwillige basis een dienst invullen die door Fokus binnen 24 uur vrij komt.
 - b Werknemer ontvangt voor die dienst naast het uurloon, de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 6 lid 2.c. De hoogte van de overwerktoeslag is afhankelijk van wanneer de (nieuwe) dienst plaatsvindt.
- 8 Verschoven diensten
- a Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan Fokus, na overleg met de werknemer, één of meerdere diensten in een reeds vastgesteld rooster verschuiven.
 - b Indien Fokus toepassing geeft aan sub a en daarmee wijziging aanbrengt in een vastgesteld rooster ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan, mits hij daarvan bewijsstukken kan overleggen.
 - c Indien Fokus één of meerdere diensten verschuift waarbij tussen het moment van de melding door Fokus en de aanvang van de nieuwe of de oude dienst minder dan 24 uur zit, dan ontvangt de werknemer - onverkort het bepaalde in artikel 7.b. - naast het uurloon over de uren van die verschoven (nieuwe) dienst de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 6 lid 2.c. De hoogte van de overwerktoeslag is afhankelijk van wanneer de verschoven (nieuwe) dienst plaatsvindt.

Artikel 7 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris en/of toeslag inconveniënte uren heeft genoten.
- 2 De vakantietoeslag bedraagt 8% per kalendermaand van het bedrag dat aan de betrokken werknemer in die maand aan salaris plus eventuele toeslag inconveniënte uren is uitbetaald. Er geldt een minimumvakantietoeslag berekend over het salarisbedrag behorend bij salarisgroep V periodiek 6.
- 3 De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni. De vakantietoeslag wordt - behoudens ingeval van beëindiging van het dienstverband - in de maand mei betaalbaar gesteld.
- 4 De werknemer die de dienst verlaat, ontvangt de vakantietoeslag bij de salarisafrekening in de maand volgend op de maand van uitdiensttreding.
- 5 De werknemer die op 1 oktober van enig jaar in dienst is, ontvangt de eindejaarsuitkering. De uitkering bedraagt per 1 januari 2023 7,5% van het verdiende bruto jaarsalaris (12 x maandsalaris inclusief vakantietoeslag). Er geldt een minimum eindejaarsuitkering berekend over het maandsalaris behorend bij salarisgroep V periodiek 6. Werknemers die voor 1 oktober van enig jaar niet langer in dienst zijn ontvangen geen eindejaarsuitkering naar rato.

Artikel 8 Salarisbetaling

- 1 De werkgever maakt uiterlijk op de 26e van elke maand het salaris over aan werknemer.
- 2 Voor werknemers werkzaam in deeltijd wordt het salaris berekend door het aantal in de schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen uren uit te drukken in een percentage van het geldende maandloon.
- 3 Werknemers ontvangen op maandbasis, naast het salaris, uiterlijk op de laatste dag van de volgende maand de beloning voor extra gewerkte uren, inconveniënte uren en overwerk.
- 4 Bij elke salarisbetaling wordt aan de werknemer een opgave verstrekt van de berekening van het bruto- en nettosalaris.

Artikel 9 Arbeidsduur, jaarurensystematiek en werktijden

1 Algemeen

Fokus is gehouden het bepaalde in de Arbeidstijdenwet en de Wet op de ondernemingsraden na te leven. In bijlage VIII wordt de Arbeidstijdenwet nader uitgewerkt. In aanvulling op en binnen de afwijkingmogelijkheden van de Arbeidstijdenwet en bijlage VIII, gelden de volgende bepalingen. Fokus kan, voor zover niet strijdig met de wet en de CAO, met de individuele werknemer nadere afspraken maken over de arbeidsduur en de werktijden.

2 Arbeidsduur

- a Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
- b Werknemer dient de voor hem geldende gemiddelde arbeidsduur per week over een periode van 3 maanden te werken.

3 Jaarurensystematiek

(is nog niet ingevoerd; JUS is specifiek i.h.k.v. de pilots opengesteld en dus ook alleen van toepassing voor de werknemers die werkzaam zijn in de pilots; deze pilots zijn vastgesteld met instemming van de OR)

- a De jaarurensystematiek is van toepassing op werknemers werkzaam in de functie van ADL-assistent. Alle voorkomende contracten gaan mee in de jaarurensystematiek.
- b De bruto arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 1878¹ uur op jaarbasis. De arbeidsduur van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato van de voltijdnorm vastgesteld.
- c De jaarperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december (kalenderjaar).
- d Voor het berekenen van gewerkte uren worden, naast de ingeroosterde uren, de volgende uren gelijkgesteld:
 - overwerkuren*
 - extra gewerkte uren**
 - werkoverleg en andere indirecte uren*
 - arbeidsongeschiktheid***
 - bijzonder verlof***
 - ouderschapsverlof***
 - onbetaald verlof***
 - levensloopverlof***
 - vakantie***
 - seniorenverlof***
 - opleidingen en scholing (inclusief de reistijd voor zover die, conform artikel 2 van Bijlage II, geldt als werktijd)*
 - OR-werkzaamheden (voor zover OR-leden ervoor hebben gekozen om OR-werkzaamheden binnen de contracturen uit te voeren)*
 - Uren vakbondsconsulent

* Met betrekking tot deze uren wordt uitgegaan van het werkelijk aantal uren, voor zover deze uren niet reeds meetellen als ingeroosterde uren.

** Met betrekking tot extra gewerkte uren wordt uitgegaan van het werkelijk aantal uren.

***Met betrekking tot deze uren wordt uitgegaan van de ingeroosterde uren. Mochten er minder uren zijn ingeroosterd dan de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur, dan geldt het volgende. De niet ingeroosterde uren worden in dat geval evenredig over de maand toebedeeld.

In het geval dat er helemaal geen uren zijn ingeroosterd, dan wordt uitgegaan van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur.

- e Tenminste eenmaal per kwartaal stellen managers en werknemers zelfstandig vast hoe het urensaldo zich ontwikkelt. Aan het einde van iedere jaarperiode worden de volgens sub d getelde uren vergeleken met de voor de werknemer geldende jaarurennorm. Het streven is dat het saldo op 0 uitkomt, echter:
 - in geval van een negatief saldo worden de te weinig gewerkte uren kwijtgescholden. Het uitgangspunt hierbij is dat in de loop van het jaar aan de werknemer voldoende diensten door Fokus zijn aangeboden om de voor hem geldende jaarurennorm te realiseren, en de werknemer

¹ 1878 uur = 36 uur per week maal 52,18 weken (incl. schrikkeljaar).

zich voldoende heeft ingespannen om de voor hem geldende jaarurennorm te realiseren. Indien de werknemer zich aantoonbaar niet voldoende heeft ingespannen, vindt er, na overleg tussen Fokus en werknemer over de wijze van verrekening, een verrekening van het negatief saldo plaats;

- in geval van een positief saldo worden de extra gewerkte uren uitbetaald tegen het uurloon, tenzij deze uren door werknemer worden toegevoegd aan het saldo verlofsparen.

f Werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is ontvangen, naast het salaris, op kwartaalbasis de toeslagen voor inconveniënte uren en overwerk.

4 Rooster

- a Voor iedere werknemer geldt een rooster waarin de arbeids- en rusttijden zijn vastgelegd.
- b Het rooster wordt door Fokus zo spoedig mogelijk, doch tenminste 28 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
- c Indien er sprake is van een rooster met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
- d Belangrijke uitgangspunten voor het roosteren zijn:
 - het effectief inzetten van alle contracturen, en;
 - het gelijkmatig verdelen van alle contracturen.

5 Werktijdenregeling

- a Over aanpassingen in de werktijdenregeling waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal Fokus overleg plegen met de ondernemingsraad. Over de jaarurensystematiek zal overleg worden gepleegd met de vakorganisaties.
- b Bij de regeling van de arbeidstijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer.
- c Fokus zal aan de werknemer geen gebroken diensten opdragen, tenzij Fokus en werknemer hiertoe wederzijdse instemming geven. Extra reistijd bij een gebroken dienst wordt beschouwd als werktijd. De reiskostenregeling woon-werkverkeer conform bijlage II is van toepassing.
- d ADL-assistenten kunnen niet verplicht worden voor een dienst van minder dan drie uur te komen werken. Dit geldt ook voor een ADL-assistent die apart naar het werk dient te komen voor een werkoverleg van korter dan 3 uur.
- e Werknemers kunnen persoonlijke omstandigheden in een rechtstreeks contact met de manager bespreken. Jaarlijks (of vaker als daar aanleiding toe is) wordt een basisrooster vastgesteld, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke wensen van werknemers. Werknemers worden hierbij in de gelegenheid gesteld hun persoonlijke wensen kenbaar te maken.

6 Pauze

- a Voor kantoorpersoneel bedraagt de pauze 30 minuten.
- b Voor personeel in de projecten is, vanwege de aard van de werkzaamheden, sprake van een geconsigneerde pauze. Tijdens een normale dienst van meer dan 5½ uur bedraagt de geconsigneerde pauze 2 x 15 minuten tussen 2 uur na aanvang van de dienst en 2 uur voor het einde van de dienst.

7 Vrije dagen en weekenden

- a De werknemer geniet ten minste 8 vrije dagen per 28 dagen.
- b De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekenden per jaar.
- c Zowel Fokus en werknemer kunnen verzoeken tot een lager aantal vrije weekenden dan in sub b genoemd, mits zowel Fokus en werknemer wederzijdse instemming verlenen. Het minimum van 13 vrije zondagen vanuit de Arbeidstijdenwet wordt hierbij gehandhaafd.

8 Nachtdiensten

- a Aan de werknemer, die in wisselende diensten werkzaam is, mogen maximaal 36 nachtdiensten per 16 weken worden opgedragen. Aan werknemers die uitsluitend in nachtdienst werkzaam zijn, mogen maximaal 140 nachtdiensten worden opgedragen.
- b De werknemer mag maximaal 7 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten; met instemming van de werknemer mag de reeks maximaal 8 achtereenvolgende nachtdiensten bedragen.
- c Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur of 11 uur.

- d De leden a tot en met c zijn in lijn met de Arbeidstijdenwet, zie ook bijlage VIII.
- e Werknemers die 58 jaar of ouder zijn kunnen niet meer door Fokus verplicht worden om nachtdiensten te draaien.

Artikel 10 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, Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- 1 Algemene verplichtingen van het personeel bij arbeidsongeschiktheid
 - a In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval dient de werknemer zich te houden aan de bij Fokus geldende voorschriften.
 - b Deze voorschriften worden in overleg met de Ondernemingsraad door de werkgever vastgesteld.
- 2 Uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid
 - a In aanvulling op het minimum van artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer gedurende:
 - de eerste 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
 - de daarop volgende 26 weken een aanvulling tot 85% van het maandinkomen;
 - de daarop volgende 52 weken een aanvulling tot 77,5% van het maandinkomen.
 - b Fokus kan gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode van maximaal 104 weken besluiten het maandinkomen tot meer dan 85% respectievelijk 77,5% aan te vullen, indien zij daar goede gronden voor aanwezig acht.
 - c Bij arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of –ongeval zoals bedoeld in artikel 658 BW wordt gedurende maximaal 104 weken 100% van het maandinkomen doorbetaald.
- 3 Aanvullende afspraken tijdens arbeidsongeschiktheid
 - a Gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode blijft de opbouw van pensioen onveranderd en wordt als basis voor de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overlijdensuitkering 100% van het maandinkomen genomen.
 - b Gedurende arbeidsongeschiktheidperiode geldt dat daadwerkelijk gewerkte uren op loonwaarde en arbeidstherapeutische basis tegen 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - c Voor een werknemer die voldoet aan de WGA-condities (35% - 80% arbeidsongeschikt) zal Fokus zich inspannen om de werknemer voor minimaal voor 50% van de resterende verdien capaciteit in te zetten.
 - d Aan de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is of voldoet aan de WGA-condities (35% - 80% arbeidsongeschikt), wordt bij ontslag na 104 weken wegens arbeidsongeschiktheid en indien interne of externe re-integratie niet mogelijk blijkt, een zogenaamde mobiliteitstoeslag toegekend. Deze mobiliteitstoeslag ter hoogte van maximaal € 5.000,= wordt netto uitgekeerd indien deze gebruikt wordt voor scholingsactiviteiten, anders wordt de mobiliteitstoeslag bruto uitgekeerd.
 - e Onder maandinkomen als bedoeld in lid 2.a tot en met c van dit artikel wordt verstaan het salaris en toeslag inconveniënte uren, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De berekening van de toeslag inconveniënte uren wordt gebaseerd op de gemiddelde uitbetaalde toeslag inconveniënte uren over de laatste 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
 - f De in lid 2.a tot en met c van dit artikel bedoelde loondoorbetaling of aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
 - g Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsongeschiktheid de werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van 4 weken na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, wordt de tweede arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van de eerste beschouwd. Dit conform artikel 7:629 lid 10 BW.
- 4 Weigeren of opschorten loondoorbetaling of aanvullingen

Nadat Fokus de werknemer schriftelijk op de hoogte heeft gesteld, heeft Fokus het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren (geldt voor de punten a t/m d) of op te schorten (geldt voor punt e) en de bovenwettelijke aanvullingen te weigeren of in te trekken (geldt voor alle punten) 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 van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

- d zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht o.b.v. de Wet verbetering poortwachter;
- e zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- f weigert medewerking te verlenen aan een door Fokus gevraagde second opinion van het UWV;
- g weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- h misbruik maakt van de voorziening.

5 Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval Fokus ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

6 Geneeskundig onderzoek

- a Indien voor Fokus ernstige gronden aanwezig zijn om aan te nemen, dat de arbeidsgeschiktheid van de werknemer voor een behoorlijke vervulling van de functie tekort schiet, ofwel door ziekte, ofwel door beletselen van geestelijke of lichamelijke aard, is de werknemer verplicht mee te werken aan een onderzoek van een door Fokus aan te wijzen geneeskundige. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van Fokus.
- b De uitslag van het onder artikel 10.6.a vermelde onderzoek wordt de werknemer schriftelijk meegedeeld.

Artikel 11 Verlof wegens persoonlijke omstandigheden

- 1 Met uitsluiting - voor zover wettelijk toegestaan - van het bepaalde in artikel 4.1 en 4.2 van de Wet arbeid en zorg, geldt het volgende.
- 2 Indien een werknemer verkeert in een van de hieronder genoemde omstandigheden - mits deze zich voordoen in de overeengekomen werktijd - en waarvan Fokus bewijsstukken kan verlangen, wordt betaald verlof toegekend voor hoogstens de daarbij genoemde tijd. Het verlof dient zo mogelijk minstens een dag tevoren worden aangevraagd.
 - a Vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of de crematie van:
 - partner, (aangehuwd) of (pleeg/stief)kind, (pleeg/stief)ouder of schoonouder.
 - b 1 dag wegens het overlijden en een dag wegens het bijwonen van de begrafenis, etc. van:
 - (pleeg/stief)broer, (pleeg/stief)zus of zwager, schoonzus, grootouders van hemzelf of partner, kleinkind, huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg).
 - c 1 dag voor:
 - ondertrouw van de werknemer.
 - d 3 dagen bij:
 - huwelijk van de werknemer (burgerlijk en eventueel kerkelijk huwelijk tezamen);
 - registratie van partnerschap bij de burgerlijke stand.
 - e 1 x de arbeidsduur per week bij
 - opname van geboorteverlof na bevalling van de partner, op te nemen binnen een periode van 4 weken na de bevallingaanvullend 5 x de arbeidsduur per week bij
 - opname van aanvullend geboorteverlof na bevalling van de partner tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling.
 - f 1 dag bij:
 - 25- of 40-jarig huwelijksjubileum of jubileum geregistreerd partnerschap van hemzelf; 25-,40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum of jubileum geregistreerd partnerschap van zijn (pleeg/stief)ouders of schoonouders,
 - huwelijk of geregistreerd partnerschap van:
 - een van de (pleeg/stief)ouders of schoonouders, (pleeg/stief)broer of (pleeg/stief)zus, zwager of schoonzus, kind, kleinkind of pleeg/stiefkind.
 - 12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - g Bij ernstige ziekte en bij mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt, van de partner, van kinderen tot wie de werknemer of partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van pleeg/stiefkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg/stief)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), kan Fokus betaald verlof verlenen; de duur hiervan wordt door Fokus bepaald. In bijzondere omstandigheden is met toestemming van de werkgever verlenging van het betaalde verlof mogelijk.
 - h 2 dagen aaneensluitend, hoogstens éénmaal per jaar, bij:
 - verhuizing.
 - i Een naar redelijkheid vast te stellen tijd bij:
 - het vervullen van een bij wettelijk voorschrift door de overheid opgelegde verplichting, zonder geldelijke vergoeding, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, niet in vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving die van derden wordt of zou kunnen worden ontvangen.
 - j De helft van het benodigde verlof ingeval een werknemer via een organisatie deelneemt aan het begeleiden dan wel verzorgen van verstandelijk en/of lichamelijk gehandicapte mensen op vakantie. De werknemer vraagt dit verlof aan middels het daartoe bestemde formulier. De verdere voorwaarden en bepalingen zijn opgenomen in de regeling buitengewoon verlof begeleiding gehandicapte mensen op vakantie.
- 3 Bezoek aan huisarts, tandarts, specialist e.d. is - voor zover niet buiten werktijd mogelijk en voor zover mogelijk en redelijkerwijs na overleg met en akkoord van leidinggevende - betaald verlof.

- 4 Bij ziekte van de partner, van inwonende kinderen tot wie de werknemer of de partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van inwonende pleegkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg/stief)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), verleent Fokus voor noodzakelijke verzorging toestemming tot kortdurend zorgverlof, met een maximum per jaar van tweemaal de arbeidsduur per week. De werknemer meldt van tevoren waarom en wanneer verlof opgenomen moet worden. Voor de periode van verlof geldt een salarisdoorbetaling van 85%.
- 5 De werknemer die een kind adopteert heeft recht op 6 weken adoptieverlof. Dit verlof mag ingaan vanaf 6 weken voor tot 22 weken na de overdracht van het kind aan de adoptieouders. Deze regeling geldt ook voor pleegouders indien bij plaatsing van het kind duidelijk is dat het duurzaam in het gezin wordt opgenomen.
Adoptieverlof is verlof tegen 100% van het (maximum) dagloon. Via Fokus kan een uitkering voor de verlofperiode worden aangevraagd.
- 6 *Mantelzorg*
Werknemer kan in gesprek gaan met zijn leidinggevende om in geval van mantelzorg afspraken te maken over o.a.:
- inroostering;
 - contracturen;
 - onbetaald verlof;
 - betaald verlof conform lid 2 sub g van dit artikel in geval van mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt.
- De verzekeraars die deelnemen aan het verzekeringsportaal bieden in hun ziektekostenverzekeringen ook faciliteiten aan betreffende mantelzorg.
- 7 *Menstruatieverlof/menopauze*
De werknemer die klachten ervaart wegens haar menstruatie/menopauze, welke van invloed is op haar inzetbaarheid op de werkvloer, kan Fokus verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.
In kader van medische privacy hoeft de werknemer slechts te melden dat zij hiervan gebruik wilt maken. Vervolgens worden er tussen Fokus en werknemer maatwerkafspraken gemaakt zodat de werknemer in staat gesteld wordt om haar contract uren te werken en tegelijkertijd rekening te houden met de door haar ervaren beperkingen wegens menstruatie.
- 8 *Rouwverlof*
Bij het overlijden van personen als bedoeld in lid 2 a en b van dit artikel heeft de werknemer in eerste instantie recht op verlof wegens persoonlijke omstandigheden.
Daarnaast is het mogelijk, om met Fokus maatwerkafspraken te maken over de extra tijd die werknemer nodig heeft om met het verlies van personen als bedoeld in lid 2 a en b van dit artikel om te gaan.

Artikel 12 Ouderschapsverlof

- 1 De werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind of blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald verlof. Geen recht op verlof bestaat over de tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.
- 2 Het aantal uren verlof waarop de werknemer per keer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. Per 2 augustus 2022 geldt dat voor 9 van deze 26 weken sprake is van een loondoorbetaling middels een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon, mits deze 9 weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind; de overige 17 weken blijven onbetaald.
- 3 De werknemer meldt ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof het voornemen om verlof op te nemen. Dit doet hij schriftelijk aan Fokus onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk gesteld worden van de datum van de bevalling of het einde van het bevallingsverlof.
- 4 Fokus kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen. Dit kan tot vier weken vóór aanvang van het verlof.
- 5 Fokus is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertoe verzet. Als Fokus hiermee instemt kan Fokus besluiten het verzoek 4 weken later in te laten gaan.
- 6 Fokus draagt zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.
De over de verlofperiode verschuldigde pensioenpremies (werkgevers- en werknemersgedeelte) in verband met het onbetaalde verlof komen ten laste van Fokus.

Artikel 13 Onbetaald Verlof

- 1 Werknemer kan in overleg met de leidinggevende afspraken maken over het opnemen van aaneengesloten onbetaald verlof. Onbetaald verlof is niet mogelijk voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam zijn.
- 2 De werknemer vraagt het verlof ten minste twee maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan onder vermelding van gewenste ingangsdatum en duur van het verlof.
- 3 Ongeacht de duur van het verlof die werknemer en leidinggevende overeenkomen, betaalt Fokus gedurende de verlofperiode tot maximaal één maand het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Artikel 14 Vakantie

- 1 Algemeen
 - a De jaarlijks toegekende wettelijke vakantierechten moeten worden opgenomen in het betreffende kalenderjaar.
 - b Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- 2 Aantal jaarlijkse wettelijke vakantie-uren
 - a Iedere werknemer, met een volledig dienstverband bij Fokus, heeft per jaar recht op 144 wettelijke vakantie-uren
 - b Werknemers met een deeltijdaanstelling hebben recht op bovenstaande uren naar rato.
 - c Voor een gebroken vakantiejaar wordt het aantal vakantie-uren berekend naar evenredigheid van het aantal maanden dienstverband.
 - d Bij toepassing van artikel 14.2.b en 14.2.c wordt rekenkundig afgerond op hele uren.
 - e Werknemer ontvangt over opgenomen vakantie-uren, op basis van geregistreerde diensttijd in het rooster, het van het maandsalaris herleide uurloon plus de toeslag voor inconveniënte uren conform artikel 6.3.
- 3 Tijdstip en duur van de vakantie

Het opnemen van vakantie-uren dient te geschieden in overleg met de leidinggevende. Van de vakantie zullen als regel minstens 2 en hoogstens 4 weken aaneensluitend worden opgenomen.
- 4 Vakantie-uren

Vakantie-uren dienen minstens 3 dagen vooraf te worden aangevraagd en worden zoveel mogelijk volgens de wens van de werknemer vastgesteld.
- 5 Afschrijven van vakantie-uren
 - a Tot 1 juli 2023:

Bij opname van vakantie-uren worden vakantie-uren op basis van de contractuele uren afgeschreven:

 - bij een voltijd dienstverband wordt voor een week vakantie 36 uur en voor een dag 7,2 uur afgeschreven;
 - bij een deeltijd dienstverband vindt afschrijving van vakantie-uren naar rato plaats.

Vanaf 1 juli 2023:

 - Verlof dat wordt aangevraagd voor een tijdvak waarvan het rooster nog niet conform CAO is vastgelegd (JUS 3 maanden, overige 28 dagen) wordt afgeschreven tegen de dagwaarde. De dagwaarde is een gemiddeld aantal uren per dag o.b.v. de contractuele uren.
 - Verlof dat wordt aangevraagd voor een periode waar de medewerker al op is ingeroosterd conform CAO wordt afgeschreven tegen het aantal ingeroosterde uren.
 - b Bij opname van vakantie-uren worden de uren die als eerste komen te vervallen respectievelijk verjaren als eerste afgeschreven. Fokus maakt dit inzichtelijk voor werknemers.
- 6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van het werk
 - a De werknemer verwerft geen vakantierechten:
 - over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft;
 - ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid waarbij de ziekte het gevolg is van opzet van de werknemer of 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 heeft verricht.
 - b 1 Het onder artikel 14.6.a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van Fokus deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

- 2 Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b van dit sublid in meer dan een 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.

7 Vakantie bij ontslag

- a Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer, indien mogelijk, in de gelegenheid worden gesteld, de hem toekomende vakantie-uren op te nemen.
- b Indien een werknemer de hem toekomende vakantie niet (geheel) heeft opgenomen of teveel vakantie-uren heeft opgenomen, zullen deze uren naar evenredigheid worden verrekend met de zogenaamde eindafrekening.

8 Vakantierechten over extra gewerkte uren

Werknemers ontvangen indien van toepassing jaarlijks opgave van de opgebouwde vakantierechten over extra gewerkte uren.

Artikel 15 Regeling Duurzame Inzetbaarheid

- 1 Ingaande 1 januari 2018 geldt bij Fokus een regeling Duurzame Inzetbaarheid (DI) met de volgende kenmerken:
Werknemers die op of na 1 februari 2018 in dienst zijn gekomen van Fokus of die reeds voor die tijd in dienst waren en éénmalig hebben gekozen voor deze regeling, ontvangen (op jaarbasis):
 - 40 bovenwettelijke DI-uren;
 - vanaf 4 jaar voor hun AOW-leeftijd en minimaal 5 jaar in dienst van Fokus: 50 extra bovenwettelijke DI-uren.
- 2 Overgangsregeling voor werknemers die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren en éénmalig (voor de resterende periode van hun dienstverband bij Fokus) hebben gekozen om niet over te gaan op de regeling Duurzame Inzetbaarheid, behouden hun recht op 29 extra bovenwettelijke vakantie-uren.
- 3 Alle bovengenoemde bovenwettelijke DI-uren worden op jaarbasis toegekend en zijn gebaseerd op een voltijd dienstverband en worden naar rato van het dienstverband toegekend.
- 4 Bovenwettelijke DI-uren zijn bedoeld om de duurzame inzetbaarheid (vitaal, competent, gemotiveerd en met plezier werken) van de werknemer te ondersteunen. Werknemer kan de bovenwettelijke DI-uren naar eigen inzicht en wensen inzetten, met dien verstande dat de werknemer binnen een redelijke termijn hierover overleg pleegt met zijn of haar leidinggevende. Het uitgangspunt is om de jaarlijks toegekende DI-uren op te nemen in het betreffende kalenderjaar. Werknemer kan in overleg met leidinggevende hierover andere afspraken maken.
- 5 *Overgangsregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid*
 - a Werknemers van 50 jaar en ouder die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren en niet éénmalig hebben gekozen voor de Regeling Duurzame Inzetbaarheid, hebben in volledige dienst van Fokus- ten behoeve van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid, recht op extra vakantie-uren en wel als volgt:

leeftijd	aantal vakantie-uren
50 t/m 54	54 uren
55 t/m 59	104 uren
60 t/m AOW-gerechtigde leeftijd	119 uren

Werknemers met een deeltijdaanstelling hebben recht op bovenstaande uren naar rato.
 - b Voor de bepaling van de leeftijd in de bovenstaande tabel geldt het jaar, dat men de genoemde leeftijd bereikt.
 - c De in lid 5.a bedoelde extra vakantie-uren dienen door werknemer bij voorkeur maandelijks verspreid over het jaar van verkrijging te worden opgenomen, zodat aan het einde van elk jaar het gehele recht ten aanzien van dit verlof is genoten. Indien deze extra bovenwettelijke uren niet volledig zijn opgenomen voor het einde van het jaar, en ervan uitgaande dat werknemer wel door werkgever in staat is gesteld het gehele recht ten aanzien van dit verlof te genieten, dan vervalt het restant aan uren na 31 december van dat jaar.
- 6
 - a Fokus zal zich inspannen om 50-plussers desgewenst de mogelijkheid te bieden om maximaal 6 uren per dag te werken. Wanneer de werknemer daardoor niet aan het volledig dienstverband kan voldoen, wordt de omvang van de werkweek aangepast. Vermindering van inkomsten wordt niet gecompenseerd. Fokus draagt zorg voor volledige herbezetting van de vrijgekomen uren, tenzij de benodigde bezetting en de daaruit voortvloeiende werkdruk aantoonbaar van dien aard is, dat dit niet nodig is. 50-plussers kunnen in een functioneringsgesprek verzoeken om geen onregelmatige diensten meer te hoeven draaien en de omvang van de arbeidsduur te beperken tot 6 uur per dag. Vermindering van inkomsten die hierdoor ontstaan worden niet gecompenseerd. De werkgever kan dit alleen weigeren als het dienstbelang dit vraagt.
 - b Fokus zal zich inspannen om 50-plussers desgewenst de mogelijkheid te bieden om minder onregelmatig te werken. Minder onregelmatig wil zeggen een grotere regelmaat in dag- en avonddiensten en/of werkdagen.

- 7 Werknemers kunnen voorafgaand aan hun pensionering of vervroegde uittreding samen met hun partner, voor rekening van Fokus en met behoud van salaris voor zover binnen de overeengekomen werktijd, deelnemen aan een cursus 'Pensioen in Zicht'. Deelname kan plaatsvinden in het halfjaar voorafgaand aan de (vervroegde) uittreding.

Artikel 16 Pilot Generatieregeling

- 1 In 2019 is een pilot gestart teneinde een Generatieregeling in te voeren waarbij werknemers 4 jaar voor hun AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van een regeling waarbij 80% van de huidige arbeidsduur wordt gewerkt tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en Fokus 100% pensioenopbouw doorbetaalt.
- 2 De regeling is beëindigd op 1 juli 2020. Voor werknemers die reeds deelnemen aan de regeling blijft deze van kracht gedurende de volledige looptijd van de voor hen geldende duur van de regeling.
- 3 De structureel vrijgekomen uren worden ingezet door het aanstellen van nieuwe werknemers en/of de arbeidsduur van huidige werknemers op te hogen.
- 4 Bij werknemers die deelnemen aan het Generatieregeling vervalt het recht op de extra leeftijdsuren conform artikel 15 lid 5 sub a.
- 5 De generatieregeling is in een separaat document vastgelegd.

Artikel 17 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)

Per 1 januari 2022 wordt een RVU-regeling worden ingevoerd. De RVU-regeling maakt het mogelijk om medewerkers die in de periode 1 januari 2022 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten, vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken, mits je onder de doelgroep valt. In bijlage IX zijn de nadere afspraken over de invulling van de RVU-regeling weergegeven.

Artikel 18 Verlofspaarregeling

1 Doel van de regeling

De medewerker in de gelegenheid stellen verlof te sparen, om dat verlof op een later moment naar eigen wens als doorbetaald verlof op te kunnen nemen.

2 Bronnen waaruit gespaard kan worden

De medewerker kan uit de volgende bronnen tijd sparen:

- Bovenwettelijke vakantie-uren
- DI-uren (niet de LGU-uren uit de oude regeling)
- Extra gewerkte uren
- Overuren.

Het wettelijk verlof kan niet worden aangewend voor het verlofsparen.

CAO-partijen kunnen op een later moment bronnen waaruit gespaard kan worden toevoegen aan de verlofspaarregeling.

3 Jaarlijkse afspraken

Als Fokus en medewerker afspreken dat het verlof uit een van deze bronnen wordt aangewend voor het verlofsparen dan geldt voor dat verlof geen verjaring.

Jaarlijks maken Fokus en medewerker afspraken over het aanwenden van deze bronnen de hoeveelheid uren die voor verlofsparen worden ingezet. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

4 Hoeveel verlof mag er gespaard worden

De medewerker kan uit de bronnen zoals genoemd in lid 2 tot maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlof sparen (uitgaande van 36 uur per week is dit in totaal 3600 uur). Als een medewerker (geheel of gedeeltelijk) verlof heeft opgenomen uit het verlofpaarsaldo kan de medewerker aangeven weer opnieuw te willen gaan sparen, tot het maximum van 100 maal de gemiddelde arbeidsomvang per week bereikt is.

5 Wijziging van arbeidsomvang

Als de arbeidsomvang van de medewerker wordt verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen.

Als de arbeidsomvang wordt verlaagd ontstaat er minder ruimte om het maximum van 100 weken tijd te sparen. Indien bij verlaging van de arbeidsomvang het maximale verlofpaarsaldo wordt overschreden spreken Fokus en medewerker af om de overschrijding voorafgaand aan de urenvermindering op te nemen of uit te laten betalen.

6 Voorwaarden aan gespaard verlof

Het verlofpaarsaldo verjaart niet. Indexatie vindt plaats op basis van CAO-stijgingen.

7 Opnemen van gespaard verlof

De medewerker kan naar eigen inzicht en wensen uren uit het verlofpaarsaldo opnemen als doorbetaald verlof, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- De medewerker die uren uit het verlofpaarsaldo wil opnemen vraagt dit tenminste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van de opname schriftelijk aan bij de leidinggevende, onder opgave van de duur en omvang van de opname.
- De leidinggevende willicht het verzoek in tenzij een zodanig bedrijfs- of organisatiebelang zich tegen deze opname van het gespaarde verlof verzet dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Indien de leidinggevende de aanvraag van de medewerker afwijst dan dient de leidinggevende dit totdat FokusHRM is ingericht, schriftelijk te motiveren aan de medewerker. Na de inrichting in FokusHRM gaat goedkeuren of afkeuren met reden via FokusHRM. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de medewerker beoogde opname.

8 Verlofsparen en uitdiensttreding

Wanneer de medewerker uit dienst gaat dan stelt Fokus de medewerker in staat om voorafgaand aan de uitdiensttreding zo veel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant verlofpaarsaldo wordt uitbetaald tegen het op dat moment geldende uurloon (verlofsaldo wordt geïndexeerd). Op de uitbetaling wordt loonbelasting ingehouden.

9 Fiscale wet- en regelgeving

De keuzes die de medewerker maakt bij verlofsparen kunnen effect hebben op onder andere diens pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag. Dit valt buiten de verantwoordelijkheid van Fokus.

Artikel 19 Mededelingen aan werknemers

Bekendmaking van mededelingen, bepalingen en voorschriften geschiedt via mededelingenborden, rondschrijven, e-mail en intranet. Zij worden geacht tot iedere werknemer afzonderlijk te zijn gericht, zodat niemand zich kan beroepen op onbekendheid met gedane bekendmakingen.

Artikel 20 Diverse wederzijdse verplichtingen, samenhangend met het dienstverband

1 Werkgelegenheid

- a Het beleid van Fokus is erop gericht dat haar activiteiten kostendekkend zijn, waarmee ook de continuïteit van de arbeidsverhoudingen zo goed mogelijk gewaarborgd is.
- b Fokus zal haar werknemers zoveel mogelijk in staat stellen om passende functies binnen haar organisatie te blijven vervullen en in aanmerking te laten komen voor plaatsing in vacante functies met een grote mate van prioriteit voor mensen met een lichamelijke handicap.
- c Fokus zal eigen initiatieven van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen positief waarderen. Hiertoe is een Studieregeling in het leven geroepen, zie Bijlage III.
- d Fokus streeft naar zoveel mogelijk afstemming tussen de hoogte van het aantal uren opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de ADL-assistent en het aantal feitelijk gewerkte uren door de ADL-assistent. Daartoe beoordeelt Fokus of het aantal uren in de arbeidsovereenkomst gehandhaafd dan wel verhoogd dient te worden. Voor het eerst vindt deze beoordeling een half jaar na indienstreding plaats en vervolgens jaarlijks of eerder als de ADL-assistent daartoe verzoekt. Bij deze beoordeling worden de maandelijks structureel vrijvallende diensten, het aantal gewerkte uren over het afgelopen halfjaar alsmede de beschikbaarheid van de ADL-assistent betrokken. Incidenteel vrijvallende diensten wegens ziekte of vakantie e.d. worden buiten beschouwing gelaten.

2 Geheimhouding en publicaties

- a De werknemer is verplicht tot geheimhouding tegenover iedereen, zowel tijdens als na het dienstverband, omtrent alle gegevens die hem over inrichting, bedrijfsvoering en gang van zaken bij en van Fokus bekend zijn en waarvan hij weet, of redelijkerwijs behoort te begrijpen, dat deze van vertrouwelijke aard zijn.
- b Alle vertrouwelijke correspondentie, tekeningen e.d., welke eigendom zijn van Fokus, moeten door de werknemer bij het eindigen van het dienstverband bij Fokus worden ingeleverd.

3 Veiligheid, gezondheid en welzijn

- a Fokus en de werknemer dienen samen te werken in de behartiging van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in het betrokken deel van de Fokus-organisatie.
- b Fokus erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en zal de werknemer informeren over de risico's die hem eventueel kunnen bedreigen en bekendheid geven aan veiligheidsmaatregelen en -middelen, die getroffen, respectievelijk beschikbaar zijn. Er is een Regeling ongewenst gedrag, die beschikbaar is op het medewerkersportaal. Fokus zal erop toezien dat de desbetreffende voorschriften worden nageleefd.
- c De werknemer verplicht zich, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen zodat de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf, van de cliënten en van anderen niet in gevaar wordt gebracht maar zo mogelijk wordt verbeterd.
- d Wanneer zich omstandigheden voordoen waarbij personen en/of goederen in gevaar komen, is de werknemer verplicht om onmiddellijk de nodige maatregelen te nemen, hetzij door de voorgeschreven handelingen te doen, hetzij door het waarschuwen van anderen, al naar gelang van de omstandigheden.
- e Fokus is verplicht maatregelen te nemen die de lichamelijke en geestelijke integriteit en de privacy van de werknemer zoveel mogelijk beschermen, opdat ongewenst gedrag en ongewenste blootstelling aan opnameapparatuur voorkomen kan worden.

4 Aansprakelijkheid

Fokus verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van Fokus in de werksituatie wordt begeleid. Fokus vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Een en ander behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

5 Zorg voor de bedrijfsmiddelen

- a De werknemer zal de goederen, die hem door Fokus zijn toevertrouwd, ongeacht of deze aan Fokus of aan anderen behoren, met de vereiste zorgvuldigheid behandelen en iedere beschadiging of vermissing onmiddellijk aan Fokus melden.

- b De werknemer is volledig aansprakelijk voor de door hem met opzet, roekeloosheid of door grove nalatigheid veroorzaakte schade aan roerende of onroerende goederen, die het eigendom zijn van Fokus of die door derden aan Fokus zijn toevertrouwd.
- c Het recht op schadevergoeding van Fokus vervalt wanneer Fokus niet binnen zes weken nadat de werknemer de schade of vermissing heeft aangemeld, hem schriftelijk aansprakelijk heeft gesteld. Dit recht vervalt eveneens indien Fokus hem niet binnen een maand na de aansprakelijkheidsstelling heeft medegedeeld, welk bedrag aan schadevergoeding op het salaris zal worden ingehouden.

6 Borstvoedingsregeling

Fokus is verplicht een vrouwelijke werknemer behoorlijke gelegenheid te geven om haar kind tijdens werktijd te zogen. Uitgangspunt daarbij is de door haar gewenste regeling. Daaromtrent legt zij tijdig een plan voor, dat op het tijdstip waarop de regeling ingaat, naar omstandigheden wordt ingevuld. Fokus zal zo mogelijk een geschikte ruimte beschikbaar stellen, waarin het kind rustig en in afzondering gevoed en/of verschoond kan worden of waar de moeder rustig en in afzondering kan kolven.

7 Persoonlijke gegevens

- a De werknemer zal aan de afdeling personeel en organisatie zo spoedig mogelijk kennisgeven van:
 - veranderingen in de burgerlijke staat door huwelijk of geregistreerd partnerschap, echtscheiding;
 - voordeurdeling, overlijden van de echtgenoot/note of relatiepartner;
 - geboorte of overlijden van zijn kind(eren) en van stief- of pleegkind(eren);
 - adreswijziging;
 - wijziging van nationaliteit;
 - het behalen van diploma's;
 - militaire verplichtingen.
- b Deze gegevens, die ten behoeve van een goede administratie aan Fokus worden verstrekt, zullen door haar aan niemand worden bekendgemaakt, tenzij de werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven of een wettelijke verplichting daartoe noodzaakt.

8 Bedrijfskleding en -schoeisel/persoonlijke beschermingsmiddelen

Waar nodig zal door Fokus - en voor rekening van Fokus - ervoor worden gezorgd, dat bedrijfskleding, -schoeisel en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van het personeel staan. Het gaat dan om plastic handschoenen, schorten, mondkapjes, rubberlaarzen e.d.

9 Nevenbetrekkingen

- a Het is voor werknemers niet toegestaan om zonder toestemming van Fokus in een door haar beheerde ruimte werk voor eigen rekening of voor derden te doen.
- b De medewerker zal de werkgever vooraf schriftelijk informeren indien hij voornemens is om, naast zijn werk voor de werkgever, al dan niet gehonoreerde werkzaamheden te gaan verrichten ten behoeve van of in dienst van derden (de "nevenwerkzaamheden"). De medewerker zal hierbij vooraf opgave doen van de partij voor wie hij de nevenwerkzaamheden wil verrichten en van de omvang en aard daarvan. De medewerker zal de nevenwerkzaamheden niet verrichten zonder voorafgaande toestemming van de werkgever. De werkgever zal deze toestemming in beginsel verlenen, tenzij de werkgever een gegronde reden heeft om deze te weigeren, zoals de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het voorkomen van belangenconflicten, de bescherming van de goede naam en reputatie van werkgever of andere objectieve redenen.
Het is ADL'ers niet toegestaan bij de aan hen toegewezen Fokuscliënten op de projecten waar de betreffende ADL'er werkzaam is, andere (on)betalde werkzaamheden te verrichten voor een andere opdrachtgever (ook zijnde cliënten).
- c Indien een werknemer bij herhaling deze bepalingen niet nakomt zal Fokus dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.

10 Schorsing

- a Fokus kan de werknemer schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van Fokus in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Schorsing geschiedt met behoud van salaris.

- b De schorsing geschiedt voor hoogstens 14 dagen en kan met hoogstens 14 dagen worden verlengd. Indien Fokus echter binnen deze periode de opzegging van het dienstverband schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, blijft de schorsing gehandhaafd tijdens de opzeggingstermijn. Na het verstrijken van deze periode van 14 respectievelijk 28 dagen is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- c De schorsing wordt onmiddellijk en gemotiveerd aan de werknemer mondeling medegedeeld en binnen 2 werkdagen schriftelijk bevestigd.
- d De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld binnen 4 werkdagen in beroep bij Fokus te gaan; hij kan zich desgewenst laten bijstaan door een raadsman of -vrouw.
- e Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de door Fokus beheerde ruimte(n) worden ontzegd.
- f Blijkt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid ongegrond te zijn, dan moet de werknemer op zijn verzoek door Fokus in ere worden hersteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer alsmede aan derden die door Fokus van de schorsing op de hoogte waren gesteld, zal worden medegedeeld.

11 Op non-actiefstelling

- a Fokus kan de werknemer voor een periode van hoogstens 14 dagen op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
- b Het besluit tot non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door Fokus zo spoedig mogelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de reden waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist. Dit wordt aan de werknemer schriftelijk bevestigd.
- c Op non-actiefstelling geschiedt met behoud van salaris.
- d Fokus is gehouden gedurende de periode van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te doen vinden.
- e Na het verstrijken van de periode van 14 dagen respectievelijk 28 dagen is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd, dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- f De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 21 Jubileumtoelage

- 1 De werknemer, die al of niet met een onderbreking van maximaal 4 jaar in dienst is geweest van Fokus, heeft recht op een jubileumgratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar.
- 2 Deze gratificatie bedraagt:
 - bij 12,5 jaar: een bruto kwart maandsalaris;
 - bij 25 jaar: een bruto maandsalaris dat netto wordt uitgekeerd;
 - bij 40 jaar: anderhalf bruto maandsalaris dat netto wordt uitgekeerd.
- 3 Onder maandsalaris wordt, uitsluitend in dit artikel (en 25.3), verstaan het gemiddelde uitbetaalde salaris over de afgelopen 3 maanden, vermeerderd met extra beloningen, voor zover deze niet een incidenteel karakter droegen en 1/12 deel van de vakantietoelage.

Artikel 22 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

- 1 a Fokus heeft een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Tussen Fokus en de vakorganisatie is afgesproken dat deze laatste worden betrokken in de vormgeving van het systeem. Fokus zal in overleg met de ondernemingsraad de uitvoering van het systeem vaststellen.
 - b Werknemers kunnen de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdsbronnen resp. geldbronnen, inwisselen tegen de in sub 2 genoemde tijddoelen resp. gelddoelen.
In bijlage VI wordt weergegeven op welke wijze bronnen en doelen tegen elkaar ingewisseld kunnen worden.
 - c Fokus is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemers te maken keuze(n).
- 2 a De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de volgende tijdsbronnen:
 - 1 de voor hem, op grond van artikel 15 geldende jaarlijkse bovenwettelijke DI- of vakantie-uren. Extra vakantie-uren die zijn toegekend voor 50 jaar t/m AOW-gerechtigde leeftijd, conform artikel 15 lid 5 sub a, kunnen hiervoor niet worden ingezet;
 - 2 de door hem, op grond van artikel 6 lid 5 b (reisuren) gespaarde uren;

En de volgende geldbronnen:

 - 1 het bruto maandsalaris;
 - 2 de eindejaarsuitkering van het lopende kalenderjaar;
 - 3 extra gewerkte uren;
 - 4 overwerkuren.
 - b De hiervoor genoemde bronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende doelen:
 - 1 het brutoloon;
 - 2 de contributie van een bij de CAO betrokken vakorganisatie voor zover en zolang als dit fiscaal wordt gefaciliteerd;
 - 3 studiekosten;
 - 4 fiscale uitruilregeling reiskosten;
 - 5 fiscale uitruilregeling werkkosten;
 - 6 extra bovenwettelijke vakantie-uren;
 - 7 fitness;
 - 8 verlofsparen.

Artikel 23 Verzekeringsportaal

- 1 Fokus richt een verzekeringsportaal in ten behoeve van werknemers. In dit portaal bieden 4 verzekeraars (VGZ, Menzis, DSW en Zilveren Kruis) hun ziektekostenverzekering aan. Werknemer kan ervoor kiezen om aan één van deze verzekeringen deel te nemen. De partner kan tevens deelnemen.
- 2 Als werknemer deelneemt aan één van deze 4 aanvullende verzekeringen, dan draagt Fokus (ten behoeve van de werknemer) bij middels een maandelijkse bijdrage van € 13,99.

Artikel 24 Wachtgeld

Aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie, reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden, fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling of onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend, overeenkomstig Bijlage IV, Uitkeringsregeling wachtgeld.

Artikel 25 Uitkering na overlijden

- 1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekking(en) het salaris worden uitbetaald tot en met de dag van overlijden, alsmede een uitkering die gelijk is aan het bedrag van drie maandsalarissen. Op dit bedrag wordt door Fokus datgene in mindering gebracht dat de nagelaten betrekking(en) toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de WIA en de Toeslagenwet. Dit bedrag wordt netto uitbetaald.
- 2 Onder 'nagelaten betrekkingen' wordt in dit artikel verstaan:
 - a de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de partner,
 - b bij ontstentenis van de persoon 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.
- 3 Onder 'maandsalaris' wordt, uitsluitend in dit artikel en 21.3, verstaan het gemiddelde uitbetaalde salaris over de afgelopen 3 maanden, vermeerderd met extra beloningen, voor zover deze niet een incidenteel karakter droegen en 1/12 deel van de vakantietoeslag.

Artikel 26 Pensioenregeling

- 1 De daarvoor in aanmerking komende werknemers zijn, overeenkomstig het desbetreffende reglement, aangemeld en verzekerd bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 2 De door de werkgever verschuldigde premie voor ouderdomspensioen, OBU, flexpensioen en invaliditeit ten behoeve van de werknemer die deelnemer is in het pensioenfonds Pensioenfonds Zorg en Welzijn , wordt door het bestuur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn vastgesteld overeenkomstig de bepalingen in het pensioenreglement.
- 3 Fokus verhaalt een deel van de aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze CAO vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

Artikel 27 Ingeleende werknemers

Fokus draagt in haar organisatie, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende werknemers geen werk op, dat naar zijn aard door de eigen werknemers pleegt te worden verricht, tenzij het werkzaamheden betreft van een zodanige omvang dat deze onder normale werkcondities met het eigen personeel niet kunnen worden uitgevoerd. Werk dat naar zijn aard door de eigen werknemers pleegt te worden verricht, zal eerst aan de eigen werknemers worden aangeboden.

Artikel 28 Geschillenregeling

- 1 Indien Fokus of een werknemer die ten minste 3 maanden lid is van de vakorganisatie die partij is bij deze CAO, van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen.
- 2 Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en door het betrokken UWV WERKbedrijf nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het betrokken UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door de secretaris van de geschillencommissie om opschorting van de behandeling van de aanvraag aan het betrokken UWV WERKbedrijf te verzoeken.
- 3 Van de werknemer wordt verwacht dat een geschil pas wordt voorgelegd aan de Commissie van Geschillen, nadat het geschil door de werknemer eerst intern binnen de Fokus-organisatie aanhangig is gemaakt.
- 4 Fokus of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
 - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het UWV WERKbedrijf in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door Fokus;
 - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en deze ontslagvergunning al is afgegeven of geweigerd door het betrokken UWV WERKbedrijf op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
 - het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- 5 Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
- 6 Fokus en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.
- 7 De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Bijlage V van deze CAO.

Artikel 29 Vakbondsfaciliteiten

1 Vakbondsconsulent

De vakorganisaties FNV en CNV Connectief kunnen ieder een vakbondsconsulent benoemen die voor de duur van de lopende CAO ieder voor 4 uur per week worden vrijgesteld van het verrichten van arbeid, ten behoeve van eerstelijns opvang van vragen aan de respectievelijke verenigingen. De beide vakbondsconsulenten worden ook vrijgesteld van het verrichten van arbeid voor de daadwerkelijk bestede tijd aan het CAO-overleg, voor zover de 4 uur per week en de 10 dagen van lid 4 worden overschreden.

2 Per introductiescholing van ADL-assistenten wordt door Fokus in totaal 2 uur beschikbaar gesteld teneinde de vakorganisaties FNV en CNV Connectief in de gelegenheid te stellen voorlichting te geven.

3 De vakorganisaties CNV Zorg en Welzijn en FNV Zorg en welzijn kunnen op jaarbasis maximaal 4 bijeenkomsten voor kaderleden onder werktijd organiseren. Het betreffen bijeenkomsten direct gerelateerd aan rechtspositionele zaken bij Fokus (zoals afstemming voorafgaand of gedurende het CAO-proces).

4 Aan de werknemer wordt, op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie, verlof met doorbetaling van salaris toegestaan, tot een maximum van 10 dagen per jaar voor het bijwonen van landelijke of regionale vergaderingen van vak- of beroepsorganisaties, waartoe de werknemer door zijn vakorganisatie is afgevaardigd en het volgen van door hen georganiseerde cursussen. Voorwaarde hierbij is dat de normale voortgang van de werkzaamheden en/of dienstverlening er naar het oordeel van Fokus niet door wordt verstoord.

5 Fokus zullen de vakorganisaties in staat stellen om gebruik te maken van het medewerkersportaal.

6 Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Fokus stelt jaarlijks een werkgeversbijdrage voor vakbondswerk beschikbaar van € 23.000,=. De werkgeversbijdrage wordt in januari van het volgende jaar betaalbaar gesteld. De werkgeversbijdrage wordt als volgt verdeeld: CNV Zorg en Welzijn € 11.500 en FNV Zorg en Welzijn € 11.500.

Artikel 30 Stagiaires

- 1 Stagiaires hebben recht op een stagevergoeding, indien het een stage betreft die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - a de stage wordt in het opleidingsprotocol van de onderwijsinstelling als een verplichte stage aangemerkt;
 - b de stage duurt langer dan een maand.

- 2 De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 400,= bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer worden verstaan). Voor stages van minder dan 36 uur per week geldt de vergoeding naar rato.

Artikel 31 Tussentijds overleg

1 Partijen erkennen het nut van tussentijds overleg. Indien 'werkgever of minimaal één van de vakorganisaties de wens tot tussentijds overleg schriftelijk aan elk van de andere contractpartners kenbaar maakt, zal dit overleg binnen een maand gehouden moeten worden.

Tussentijds overleg vindt in ieder geval plaats indien een van de volgende onderwerpen aan de orde is:

- a zodanige veranderingen in de Fokus-organisatie dat daaruit belangrijke consequenties voor de werknemers (kunnen) voortvloeien;
- b algemene wijzigingen in de dagelijkse - dan wel de gemiddelde werktijden;
- c eventuele interpretatievraagstukken met betrekking tot deze CAO.

2 Tussentijdse wijzigingen

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Artikel 32 Looptijd

- 1 Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.
- 2 Indien geen van de partijen uiterlijk 3 maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven aangeeft de CAO te ontbinden, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
- 3 Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen; zie hiervoor ook artikel 31.2.

Artikel 33 Overgangs- en slotbepalingen

Tussen Fokus en de werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden welke op het moment van inwerkingtreding van deze CAO in voor de werknemer gunstiger zin afwijken blijven gehandhaafd, tenzij sprake is van een excessief beding.

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Stichting Fokus Exploitatie

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

FNV Zorg en Welzijn

Bijlage I Salarisregeling

Artikel 1 Salarisbepalende regelingen

- 1 Het functieniveau en eventueel gestelde minimum en ervaringseisen bepalen de van toepassing zijnde salarisgroep. Het functieniveau wordt gevonden met toepassing van het gehanteerde systeem van functiewaardering. Onder artikel 3 is per salarisgroep aangegeven voor welke functies deze van toepassing is en welke aanvullende eisen met betrekking tot ervaring gelden voor inschaling in deze groep.
- 2 *Inschaling voor werknemers*
 - a Bij het voldoen aan de eventuele vereiste ervaringsjaren, zoals vermeld in de 'Overzichtslijst van functies en salarisgroepen' (artikel 3), vindt inschaling plaats in de van toepassing zijnde salarisgroep op de nulde periodiek.
 - b In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden extra periodieken toegekend indien er sprake is van relevante ervaring die uitgaat boven de eventuele vereiste ervaringsjaren.
 - c Fokus bepaalt of en in hoeverre lid 2.b van toepassing is.
 - d Bij het niet voldoen aan de eventuele vereiste ervaringsjaren vindt inschaling plaats in de voorliggende salarisgroep door de periodiek op te zoeken behorend bij het salarisbedrag dat gelijk is aan de nulde periodiek van de onder lid 2.a bedoelde salarisgroep. Indien er geen gelijk salarisbedrag is wordt de periodiek van het naasthogere bedrag opgezocht. Vervolgens wordt van de gevonden periodiek in de voorliggende salarisgroep het aantal periodieken afgetrokken corresponderend met de ontbrekende vereiste minimum ervaringsjaren.
 - e Voor de functie van ADL-assistent is bij indiensttreding een aanloopschaal van toepassing, indien de werknemer geen relevante vooropleiding en/of werkervaring heeft. Inschaling vindt dan plaats in de voorliggende salarisgroep op ten minste de nulde periodiek. Na één jaar en onder voorwaarde van het met goed gevolg afronden van de interne opleiding vindt inschaling plaats in de in lid 2.a bedoelde (functionele) salarisgroep onder toekenning van 3 periodieken, waardoor de werknemer wordt ingeschaald in de (functionele) salarisgroep op ten minste de nulde periodiek. Als de ADL-assistent de interne opleiding later dan na één jaar met goed gevolg afrondt, dan ontvangt hij na één jaar 1 periodiek en na het met goed gevolg afronden van de interne opleiding 2 periodieken.

Artikel 2 Overzichtslijst van functies en salarisgroepen

Per 1-1-2023

Salaris Groep	Functie	Indicatie ervaringsniveau
V	telefonist/receptionist ADL-assistent medewerker boekhouding medewerker Personeelsadministratie medewerker Cliëntenadministratie	
VI	medewerker Salarisadministratie ambtelijk secretaris OR/CRF	
VII	Directiesecretaresse managementassistent assistent Opleidingen technisch systeembeheerder functioneel applicatiebeheerder medewerker Servicepunt cliënten medewerker Communicatie medewerker HR	
VIII	boekhouder applicatiebeheerder salarisadministrateur technisch applicatiebeheerder informatievoorziening	
IX	adviseur HR functioneel systeembeheerder verpleegkundig adviseur communicatieadviseur adviseur Collectieve voorzieningen adviseur Kwaliteit coach TWG bedrijfseconomisch adviseur coach opleidingsfunctionaris	min. 2 jaren relevante ervaring
X	informatieanalist manager adl-assistentie business controller gedragkundige	min. 3 jaren relevante ervaring
XI		
XII	hoofd bedrijfsbureau bestuurssecretaris	
XIII	directeur Finance directeur HR	min. 5 jaren relevante ervaring
XIV	directeur adl-assistentie	min. 5 jaren relevante ervaring

Functieomschrijvingen zijn opgenomen in het functieboek, dat bij de directeur HR berust.

Artikel 3 Overzicht salarisbedragen per maand

Salarisschalen o.b.v. een jaarennorm van 1872 uur op jaarbasis

Salarisschalen per 1 april 2023									
percentage loonsverhoging					4,13%				
Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	2141	0	2318	0	2500	0	2822	0	3231
1	2199	1	2377	1	2564	1	2925	1	3365
2	2256	2	2436	2	2627	2	3026	2	3505
3	2318	3	2500	3	2694	3	3128	3	3636
4	2377	4	2564	4	2752	4	3231	4	3774
5	2436	5	2627	5	2822	5	3333	5	3909
6	2500	6	2694	6	2889	6	3436	6	4048
7	2564	7	2752	7	2958	7	3536	7	4181
8	2627	8	2822	8	3026	8	3636	8	4316
9	2694	9	2889	9	3097	9	3740		
10	2752	10	2958	10	3163	10	3846		
11	2822	11	3026	11	3231				
12	2889	12	3097	12	3299				
				13	3365				
Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3505	0	4048	0	4594	0	5208	0	6014
1	3636	1	4181	1	4748	1	5357	1	6195
2	3774	2	4316	2	4902	2	5515	2	6396
3	3909	3	4456	3	5049	3	5679	3	6595
4	4048	4	4594	4	5208	4	5848	4	6799
5	4181	5	4748	5	5357	5	6014	5	7014
6	4316	6	4902	6	5515	6	6195	6	7247
7	4456	7	5049	7	5679	7	6396	7	7479
8	4594	8	5208	8	5848	8	6595	8	7711
9	4748	9	5357	9	6014	9	6799	9	7947
10	4902	10	5515	10	6195	10	7014	10	8179

Salarisschalen per 1 augustus 2023

percentage loonsverhoging

4,13%

Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	2229	0	2414	0	2603	0	2938	0	3365
1	2290	1	2475	1	2670	1	3046	1	3504
2	2350	2	2536	2	2736	2	3151	2	3650
3	2414	3	2603	3	2805	3	3257	3	3786
4	2475	4	2670	4	2866	4	3365	4	3930
5	2536	5	2736	5	2938	5	3471	5	4070
6	2603	6	2805	6	3008	6	3578	6	4215
7	2670	7	2866	7	3081	7	3682	7	4353
8	2736	8	2938	8	3151	8	3786	8	4494
9	2805	9	3008	9	3225	9	3895		
10	2866	10	3081	10	3294	10	4004		
11	2938	11	3151	11	3365				
12	3008	12	3225	12	3435				
				13	3504				

Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3650	0	4215	0	4784	0	5423	0	6262
1	3786	1	4353	1	4944	1	5579	1	6451
2	3930	2	4494	2	5105	2	5742	2	6660
3	4070	3	4640	3	5258	3	5914	3	6867
4	4215	4	4784	4	5423	4	6089	4	7079
5	4353	5	4944	5	5579	5	6262	5	7304
6	4494	6	5105	6	5742	6	6451	6	7547
7	4640	7	5258	7	5914	7	6660	7	7787
8	4784	8	5423	8	6089	8	6867	8	8029
9	4944	9	5579	9	6262	9	7079	9	8275
10	5105	10	5742	10	6451	10	7304	10	8517

Salarisschalen o.b.v. een jaarennorm van 1878 uur op jaarbasis (voor medewerkers werkzaam o.b.v. JUS)

Salarisschalen per 1 april 2023									
percentage loonsverhoging				1878/1872	4,13%				
Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	2148	0	2325	0	2508	0	2831	0	3242
1	2206	1	2385	1	2572	1	2934	1	3376
2	2264	2	2443	2	2636	2	3036	2	3516
3	2325	3	2508	3	2702	3	3138	3	3648
4	2385	4	2572	4	2761	4	3242	4	3786
5	2443	5	2636	5	2831	5	3344	5	3922
6	2508	6	2702	6	2898	6	3447	6	4061
7	2572	7	2761	7	2968	7	3548	7	4194
8	2636	8	2831	8	3036	8	3648	8	4330
9	2702	9	2898	9	3107	9	3752		
10	2761	10	2968	10	3174	10	3858		
11	2831	11	3036	11	3242				
12	2898	12	3107	12	3309				
				13	3376				
Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3516	0	4061	0	4609	0	5224	0	6033
1	3648	1	4194	1	4764	1	5375	1	6215
2	3786	2	4330	2	4918	2	5532	2	6416
3	3922	3	4470	3	5065	3	5697	3	6616
4	4061	4	4609	4	5224	4	5867	4	6820
5	4194	5	4764	5	5375	5	6033	5	7037
6	4330	6	4918	6	5532	6	6215	6	7271
7	4470	7	5065	7	5697	7	6416	7	7503
8	4609	8	5224	8	5867	8	6616	8	7736
9	4764	9	5375	9	6033	9	6820	9	7973
10	4918	10	5532	10	6215	10	7037	10	8206

Salarisschalen per 1 augustus 2023

percentage loonsverhoging **1878/1872** **4,13%**

Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	2236	0	2421	0	2612	0	2948	0	3375
1	2297	1	2483	1	2678	1	3056	1	3516
2	2357	2	2544	2	2744	2	3161	2	3661
3	2421	3	2612	3	2814	3	3268	3	3799
4	2483	4	2678	4	2875	4	3375	4	3942
5	2544	5	2744	5	2948	5	3482	5	4084
6	2612	6	2814	6	3018	6	3590	6	4228
7	2678	7	2875	7	3090	7	3694	7	4367
8	2744	8	2948	8	3161	8	3799	8	4509
9	2814	9	3018	9	3235	9	3907		
10	2875	10	3090	10	3305	10	4017		
11	2948	11	3161	11	3375				
12	3018	12	3235	12	3446				
				13	3516				

Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3661	0	4228	0	4799	0	5440	0	6282
1	3799	1	4367	1	4960	1	5597	1	6471
2	3942	2	4509	2	5121	2	5761	2	6681
3	4084	3	4655	3	5275	3	5933	3	6889
4	4228	4	4799	4	5440	4	6109	4	7102
5	4367	5	4960	5	5597	5	6282	5	7327
6	4509	6	5121	6	5761	6	6471	6	7571
7	4655	7	5275	7	5933	7	6681	7	7812
8	4799	8	5440	8	6109	8	6889	8	8055
9	4960	9	5597	9	6282	9	7102	9	8302
10	5121	10	5761	10	6471	10	7327	10	8545

Artikel 4 Procedure bezwaar en beroep functiewaardering

1 Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
- de vastgestelde functiegroepindeling

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer bij de manager P&O bezwaar aantekenen met vermelding van de gronden van bezwaar, volgens de procedure bezwaar en beroep.

2 De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase

2. de externe beroepsfase.

De werknemer die een bezwaar heeft ingediend wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar, voor indiening, reeds bij de rechter aanhangig is gemaakt.

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de medewerker op te vragen bij de manager P&O.

3 Gronden voor bezwaar en beroep

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden

2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

4 *Bezwaarfase*

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan de manager P&O. Op initiatief van de manager P&O wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AWWN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

5 *Externe beroepsfase*

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase door het aan te melden bij zijn vakorganisatie. Tevens stelt hij de werkgever schriftelijk hiervan in kennis.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie, meldt hij het beroep schriftelijk aan bij de manager P&O.

Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakorganisatie en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan de algemeen directeur. De algemeen directeur draagt zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.

Bijlage II Onkostenvergoedingen

Voor zover volgens wettelijke bepalingen onbelaste vergoedingen toegestaan zijn, is onderstaande regeling van kracht. Bij wijzigingen in de wettelijke bepalingen, die gevolgen hebben voor de hoogte van onbelast toegestane vergoedingen, zullen de vergoedingen worden aangepast aan de bedragen die volgens de wettelijke bepalingen onbelast mogen worden vergoed.

De onkostenvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 van deze bijlage wordt jaarlijks geïndexeerd, tot aan het fiscale maximum of anders wordt overeengekomen, aan de hand van het door het CPB gehanteerde consumentenprijsindex (CPI) over het voorafgaande kalenderjaar, te weten per 1 januari 2023 10%.

Artikel 1 Reiskosten woon-werkverkeer in verband met vaste werkplek

- 1 De vergoeding voor het reizen tussen de woning en de locatie waar normaliter de werkzaamheden worden uitgevoerd is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,21 netto per werkelijk gereden kilometer voor zover er sprake is van meer dan 10 kilometer enkele reisafstand. De vergoeding is gemaximeerd op een vergoeding die hoort bij 25 kilometer enkele reisafstand.
De reistijd vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.

- 2 Een werknemer met een reisafstand tussen de woning en de locatie waar normaliter de werkzaamheden worden uitgevoerd van 10 kilometer of minder enkele reis, die op één dag meer dan éénmaal tussen woon- en werkadres reist en als gevolg daarvan op die dag de grens van 10 kilometer enkele reis overschrijdt, ontvangt in dat geval de tegemoetkoming in de reiskosten conform lid 1.

Artikel 2 Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden

De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- in de basis gelijkheid voor alle werknemers van Fokus;
- de regeling stimuleert het aanwezig zijn op projecten;
- de regeling stimuleert het reizen tussen projecten;

Deze uitgangspunten leiden tot de volgende regeling:

- 1 De vergoeding voor het reizen naar een andere locatie dan waarvoor normaliter het 'woon-werkverkeer' is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.
De reistijd naar en van de betreffende locatie vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.
- 2 De vergoeding voor reizen naar en tussen locaties is op basis van openbaar vervoer eerste klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.
De reistijd naar en van de betreffende locatie geldt als werktijd.
- 3 Voor reizen i.v.m. scholing/trainingen geldt het volgende. De vergoeding t.b.v. ADL-scholing is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.
De reistijd naar en van de betreffende scholing/training geldt als werktijd.
De cursussen worden gezien als werktijd.
- 4 De vergoeding voor BBL-trajecten is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.
De reistijd naar en van de betreffende scholing/training vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.
De cursussen worden gezien als eigen tijd.
- 5 De vergoeding voor overige scholing (werkgerelateerd), in opdracht van de werkgever, is op basis van openbaar vervoer eerste of tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.
De reistijd naar en van de betreffende scholing geldt als werktijd.
De cursussen worden gezien als werktijd.
- 6 Voor verblijfkosten geldt, voor zover Fokus niet zelf voor een diner zorg draagt, een vergoeding voor diner op declaratiebasis op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van €29,63.

De vergoeding voor een gebruikt diner in een daarvoor bestemde gelegenheid kan alleen gedeclareerd worden bij een afwezigheid van 10 of meer uren bij een afwezigheid die tot ten minste 19.00 uur voortduurt.

Artikel 3 Hybride werken

- 1 Werknemers die naar het oordeel van Fokus in de gelegenheid kunnen worden gesteld deels thuis of vanuit huis te werken, maken hierover, met instemming van de leidinggevende, afspraken. Indien werknemer en de leidinggevende niet gezamenlijk tot afspraken komen, kan de werknemer terecht bij de naasthogere leidinggevende.
- 2 In geval van hybride werken stelt Fokus een laptop en mobiele telefoon ter beschikking.
- 3 De vergoeding voor inrichtingskosten thuiswerkplek en thuiswerkuren is per 1 januari 2018 komen te vervallen. Per 1 juli 2022 geldt voor een thuiswerkdag een thuiswerkvergoeding op basis van de maximale fiscale vrijstelling, voor 2022 betreft deze € 2,=.

Artikel 4 Mobiele telefoon en/of laptop

- 1 De werknemer die naar het oordeel van Fokus thuis of elders over een mobiele telefoon en/of laptop moet beschikken, ontvangt na instemming van de leidinggevende, een mobiele telefoon en/of laptop voor zakelijk gebruik.
- 2 Fokus doet opgave welke functies voor een mobiele telefoon en/of laptop in aanmerking komen.
- 3 De mobiele telefoon, het abonnement en/of de laptop komen voor rekening van Fokus. In geval van buitensporige telefoon- en verbindingskosten als gevolg van privégebruik kan Fokus hierover in overleg treden met werknemer.
- 4 De vergoeding voor het gebruik van de privé telefoon komt per 1 januari 2018 te vervallen.

Artikel 5 Kledingkosten

ADL-assistenten ontvangen een tegemoetkoming in de kledingkosten van € 5,= netto per maand per persoon. Voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 wordt het netto bedrag van € 5,= verhoogd naar € 10,=.

Artikel 6 Beroepsregistratie

De kosten voor aan de functie gerelateerde beroepsregistratie worden volledig door Fokus vergoed.

Bijlage III Studieregeling

Artikel 1 Informatie

- 1 De Studieregeling heeft tot doel, de studie van personeelsleden te bevorderen door het verlenen van gehele of gedeeltelijke vergoeding van studiekosten en het geven van studieverlof, al dan niet met behoud van salaris.
- 2 Fokus acht het bevorderen van de studiezin van belang omdat deze ertoe bijdraagt, dat personeelsleden beschikken over zoveel mogelijk kennis en vaardigheden om optimaal te (blijven) functioneren binnen de Fokus-organisatie en de maatschappij.
- 3 Fokus en de werknemers leggen het geheel aan afspraken over de studie vast in een studie-overeenkomst, inclusief een schuldverklaring zoals aan de orde in artikel 6.2.d. van deze bijlage.

Artikel 2 Werkwijze

- 1 De grondslagen, waarop deze regeling berust, zijn de volgende:
 - a Indien de studie, in opdracht van Fokus, noodzakelijk of verplicht is voor (het uitoefenen van) de functie van werknemer, worden de studiekosten en de daarvoor nodige reis- en verblijfskosten, vergoed conform de geldende regelingen. Ook de tijd nodig voor deelname aan studiebijeenkomsten, in de voor de betrokken werknemer geldende werktijd, wordt door Fokus vergoed conform de geldende regelingen, zoals die met instemming van de OR zijn overeengekomen.
 - b Indien Fokus het in het belang van de organisatie nodig acht om een werknemer in de gelegenheid te stellen, een opleiding te volgen ter vergroting van kennis of vaardigheden, zal - ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt - tijdens de studie 100% van de studiekosten worden vergoed. Wanneer geen positief resultaat wordt behaald, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal 50% teruggevorderd worden. Reiskosten worden volgens de regeling woon-werkverkeer vergoed.
Indien onder werktijd aan examens of tentamens dient te worden deelgenomen, zullen de te verzuimen uren door Fokus normaal worden doorbetaald mits dit minimaal 28 dagen van te voren door de betrokken werknemer is aangevraagd.
 - c Indien de studie van minder belang is voor de Fokus-organisatie, worden - ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt - de onder b. genoemde studiekosten voor 50% vergoed. Wanneer geen positief resultaat behaald wordt, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal hiervan 50% worden teruggevorderd.
 - d Wanneer een werknemer een opleiding volgt, die zijn algemene ontwikkeling of vorming tot doel heeft, vergoedt Fokus ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt, na elk studiejaar 25% van de gemaakte studiekosten met een maximum van € 181,51 per jaar. Wanneer geen positief resultaat behaald wordt, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal hiervan 50% worden teruggevorderd.

Artikel 3 Algemene voorwaarden

- 1 Van geval tot geval zal door Fokus worden beoordeeld of een werknemer voor een gehele (conform artikel 2 lid 1b) of gedeeltelijke (conform artikel 2 lid 1c) studiekostenvergoeding in aanmerking komt. Voor de in artikel 2 lid 1b genoemde regeling dient aan een aantal voorwaarden te worden voldaan:
 - a Bij de Fokus-organisatie moet behoefte bestaan (of gaan ontstaan) aan een of meer personeelsleden, die een bepaalde studie hebben gevolgd.
 - b De werknemer moet - voor zover mogelijk - geschikt worden geacht voor een taak, die op grond van de gevolgde studie eventueel aan hem zal kunnen worden opgedragen.
 - c Vooropleiding en ervaring van betrokkenen zullen o.a. als aanwijzingen dienen, dat de studie met goed gevolg kan worden voltooid.
 - d Periodiek dient Fokus - tenminste eenmaal per half jaar - een studieresultatenoverzicht te worden voorgelegd.
 - e Uiteraard dient het te kiezen opleidingsinstituut aan redelijke kwaliteitseisen te voldoen.

Artikel 4 Studiekosten

Onder studiekosten worden verstaan:

- de les- en cursusgelden;
- de inschrijvings- en examengelden;
- de nodige leermiddelen.

Artikel 5 Vergoeding en betaling

- 1 De vergoeding van de studiekosten volgens grondslag a geschiedt door Fokus op basis van declaratie op het voorgeschreven formulier, onder bijvoeging van zoveel mogelijk bewijsstukken.
- 2 Regeling van de studiekosten volgens grondslag b, c, of d geschiedt als regel door de betrokkene, waarna de kosten volgens artikel 6.1 gedeclareerd kunnen worden.

Artikel 6 Terugvordering

- 1 Gehele of gedeeltelijke terugvordering van de als voorschot betaalde vergoedingen (volgens grondslag b of c) kan plaatsvinden als er sprake is van:
 - a stopzetting van de studie na de in de studieovereenkomst vastgelegde termijn, anders dan in onvoorziene omstandigheden. Deze termijn is gebaseerd op de normale studieduur met eventuele uitloop;
 - b niet deelnemen aan examens, tentamens of andere testprocedures;
 - c nalatigheid, waardoor het studieresultaat negatief wordt, zoals:
 - het niet regelmatig deelnemen aan studiebijeenkomsten,
 - zich onvoldoende voorbereiden op examens, tentamens en testprocedures, geen huiswerk maken;
 - d beëindiging van het dienstverband tijdens de studie op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden;
 - e voortijdige beëindiging van de studie.
- 2 Terugvordering van de uitgekeerde vergoeding volgens grondslag b of c zal ook plaatsvinden als er sprake is van beëindiging van het dienstverband op verzoek van de desbetreffende werknemer of wegens een dringende reden volgens artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek en wel:
 - a gehele terugvordering wanneer de beëindiging plaatsvindt binnen een jaar na het behalen van een positief resultaat;
 - b halve terugvordering wanneer de beëindiging plaatsvindt na precies een jaar;
 - c terugvordering naar verhouding wanneer de beëindiging plaatsvindt tussen 12 en 24 maanden;
 - d bij terugvordering zal zoveel mogelijk schuldvergelijking met salaris worden toegepast, op grond van een eerder door de betrokken werknemer getekende schuldverklaring.

Artikel 7 Aanvraagprocedure

Voor een aanvraag voor vergoeding van studiekosten dient de aanvraagprocedure te worden gevolgd zoals deze is afgesproken met de ondernemingsraad. Deze is te vinden op het Medewerkersportaal.

Bijlage IV Uitvoeringsregeling wachtgeld

Artikel 1 Wachtgeld

- 1 Aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van het UWV WERKbedrijf op grond van artikel 7:671a BW;
 - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
 - hetzij op grond van een uitspraak van het Scheidsgerecht;
 - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter.

wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:

- a gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
- b reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
- c fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van Fokus;
- d onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij Fokus of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.

het wachtgeld toegekend, indien:

- a aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
- b en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 3 sub a. genoemde uitkeringen.

- 2 Aan de werknemer, aan wie door Fokus schriftelijk wordt meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
- 3 Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WIA, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - b inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 6 van toepassing is;
 - c anderzijds de aanvulling daarop van Fokus.
- 4 De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
- 5 Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen Fokus en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
- 6 De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Artikel 2 Duur van het wachtgeld

- 1 Het wachtgeld wordt toegekend op basis van 1 maand voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 36 dienstjaren in aanmerking worden genomen.
- 2 Voor de werknemer die binnen 4 jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
- 3 Voor de werknemer die binnen 5 jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - a op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij Fokus te zijn volbracht;
 - b in bovengenoemde periode van maximaal 5 jaar dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.

- 4 Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
- 5 Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer in een dienstverband heeft doorgebracht bij Fokus.

Artikel 3 Hoogte van het wachtgeld

- 1 Het wachtgeld is gedurende de eerste 3 maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende 3 maanden 90%, gedurende de daarop volgende 3 maanden 80%, gedurende de volgende 15 maanden 75% en vervolgens maximaal 12 maanden 70% van het salaris. Onder salaris wordt hierbij verstaan het bruto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 2 Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
- 3 Algemene loonstijgingen zoals afgesproken in deze CAO (met uitzondering van periodieke stijgingen), welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het bruto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
- 4 Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

Artikel 4 Wachtgeld en pensioen

- 1 Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Fokus draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

- 1 De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf.
- 2 De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
- 3 De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan Fokus terstond opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

Artikel 6 Vermindering van het wachtgeld

- 1 Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
- 2 Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van Fokus tot aanvulling als bedoeld in artikel 3 lid 1 overeenkomstig de hoogte van de strafkorting naar beneden worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 629 BW.

- 3 Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 7 Verval van het wachtgeld

- 1 Het wachtgeld vervalt:
 - a met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d indien één van de in artikel 1 lid 3 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 1 lid 3 sub b, in acht neemt.

Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

- 2 Het wachtgeld kan door Fokus vervallen worden verklaard:
 - a indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8 Uitkering bij overlijden

- 1 Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door Fokus een overlijdensuitkering verstrekt conform artikel 24 van de CAO.
- 2 De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Bijlage V Reglement Commissie van Geschillen

Artikel 1

- 1 Er is een Commissie van Geschillen bestaande uit drie leden. Voorts wordt voor elk van de drie leden een plaatsvervangend lid aangewezen.
- 2 Een lid en diens plaatsvervanger in de commissie worden benoemd door Fokus en een lid en diens plaatsvervanger door de vakorganisaties.
- 3 Een lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk, welke optreden als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
- 4 Het lidmaatschap van de commissie eindigt:
 - door overlijden;
 - door schriftelijk te bedanken;
 - door intrekking van de benoeming door de benoemende organisatie(s).
- 5 Het secretariaat der commissie wordt gevoerd door het CAOP, Lange Voorhout te Den Haag.

Artikel 2

- 1 Een geschil als bedoeld in artikel 28 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de commissie.
- 2 De partij die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
- 3 Na ontvangst van het verzoekschrift dient de wederpartij uiterlijk binnen 3 weken een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud bij het secretariaat voornoemd in te dienen.
- 4 Een afschrift van het verweerschrift dient door de in lid 3 genoemde partij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- 5 De voorzitter kan - indien hem dit wenselijk voorkomt - partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.
- 6 Van de werknemer wordt verwacht dat een geschil pas wordt voorgelegd aan de Commissie van Geschillen, nadat het geschil door de werknemer intern binnen de Fokus-organisatie aanhangig is gemaakt.

Artikel 3

- 1 De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen 6 weken na indiening van het verzoekschrift.
- 2 Voor deze behandeling worden de partijen ten minste 14 dagen tevoren bij schrijven met ontvangstbevestiging uitgenodigd.

Artikel 4

- 1 Tijdens de behandeling worden de partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door hun raadsman kunnen doen bijstaan.
- 2 Indien de partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste 8 dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, zulks onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen.
- 3 Aan wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
- 4 Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.

- 5 Voor de mondelinge behandeling stelt de commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Artikel 5

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in beginsel in het openbaar.

Artikel 6

De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 6a

De commissie kan bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 7

- 1 De Commissie van Geschillen neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
- 2 Geen der leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 8

De uitspraak is met reden omkleed en wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken - na de beraadslagingen bij aangetekend schrijven aan partijen medegedeeld.

Artikel 9

- 1 Wordt het geschil aanhangig gemaakt door de werknemer dan dient deze een bedrag van € 68,07 te storten, hetwelk hem gerestitueerd wordt indien hij door de commissie in het gelijk wordt gesteld.
- 2 Overigens komen de kosten voor rekening van Fokus.

Bijlage VI Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

In onderstaande tabel is weergegeven wat Fokus aanbiedt in het meerkeuzesysteem per 1-1-2023:

Doelen	brutoloon	vakbonds-contributie	studiekosten	fiscale uitruilregeling reiskosten	fiscale uitruilregeling werkkosten	Bovenwettelijke vakantie-uren***	fitness	verlofsparen
Bronnen								
eindejaar-uitkering	n.v.t.	nee	nee	ja	ja	ja	ja	nee
bovenwettelijke vakantie-uren*	ja	nee	nee	nee	nee	n.v.t.	ja	ja
DI-uren	Ja	nee	ja	nee	nee	n.v.t.	ja	ja
bruto maandsalaris	n.v.t.	ja	ja	nee	nee	ja	ja	nee
extra gewerkte uren**	Ja	nee	nee	nee	nee	ja	ja	ja
gespaarde reisure	Ja	nee	nee	nee	nee	ja	ja	nee
Overwerkuren**	Ja	nee	nee	ja	ja	ja	ja	ja

Toelichting

- * bovenwettelijke vakantie-uren kunnen alleen worden uitbetaald indien de werknemer op jaarbasis minimaal het wettelijk aantal vakantie-uren (viermaal de wekelijkse arbeidsduur) heeft opgenomen. De uren die i.v.m. een bepaalde leeftijd worden toegekend boven het basisaantal vakantie-uren en het extra seniorenverlof (tezamen aangeduid als leeftijdsgebonden uren) kunnen **niet** gebruikt worden als bron in het meerkeuzesysteem
- ** het gaat hier om het saldo op een bepaald tijdstip *in het lopende jaar*, voor medewerkers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is, gaat het om het saldo boven de jaarurennorm op kwartaalbasis.
- *** er kunnen alleen extra bovenwettelijke vakantie-uren worden gekocht, indien deze extra vakantie-uren in hetzelfde jaar worden opgenomen én tevens het volledige saldo (wettelijk en bovenwettelijk) dat er op dat moment nog staat, is opgenomen in hetzelfde jaar.

Bijlage VII Protocol

1 Jaarurensystematiek en flexibiliteit

Vanaf 2024 staat de invoering en uitvoering van de jaarurensystematiek en de onderliggende roostersystematiek op het programma.

Partijen hebben in een periodiek overleg afspraken gemaakt omtrent het proefdraaien op 9 projecten gedurende 6 maanden. In deze 6 maanden wordt conform de JUS en nieuwe software proefgedraaid. De evaluatie van dit proefdraaien vindt in het najaar van 2023 plaats. Uitkomsten worden hierna met de vakorganisaties besproken..

Wanneer een medewerker in (financiële) problemen komt door de wijziging naar uitbetaling van extra gewerkte uren per 3 maanden (JUS), dan heeft hij/zij de mogelijkheid om met de werkgever in gesprek te gaan om te komen tot een maatwerkoplossing.

Tijdens het proefdraaien zullen artikel 9 lid 3 sub a t/m e, tot op heden buiten werking gesteld, worden geactiveerd. Na de pilot zal er een evaluatie plaatsvinden met de CAO partijen en wordt besproken of de jaarurensystematiek definitief zal worden ingevoerd en onder welke voorwaarden. Dit zal in de komende CAO onderhandelingen nader worden besproken en vastgelegd. Voorafgaand aan de pilot zijn in de teksten een aantal wijzigingen doorgevoerd:

Volledig dienstverband

Een volledig dienstverband bedraagt, rekening houdend met schrikkeljaren, 1878 (52,18 weken x 36 uur per week) uur i.p.v. 1872 uur. Dit is tevens in lijn met vergelijkbare cao's in de zorg. Er zal een doorrekening worden gemaakt inzake de gevolgen van deze extra uren voor het uurloon/maandloon/jaarloon (ophoging). Daaroverheen zal nog de 77 euro bruto verhoging plaats vinden.

Kwartaalafrekening (nieuw)

Per kwartaal wordt de balans opgemaakt of de werknemer op schema zit m.b.t. de jaarurennorm en daadwerkelijk gewerkte uren. Bij grote afwijkingen (meer dan 20%, zowel positief als negatief)) gaat de manager in gesprek met de betreffende medewerker. Er worden afspraken gemaakt om deze afwijkingen terug te dringen. Indien medewerker meer dan 10% positief van de jaarurennorm is afgeweken kunnen deze extra uren worden uitbetaald (in opdracht van de manager) waarbij alleen de extra gewerkte uren boven de 10% grens in aanmerking komen. Per kwartaal wordt er afgerekend.

Jaarurensystematiek (Artikel 9 lid 3)

Zoals al eerder benoemd, wordt specifiek voor de 9 projecten waar de pilot wordt gedraaid de JUS opengesteld. Daarna zal geëvalueerd worden of hetgeen afgesproken is voldoet (en/of aangepast/aangevuld moet worden) en pas dan zal het organisatiebreed ingevoerd gaan worden en zal dus ook de JUS pas organisatiebreed worden opengesteld in de CAO.

Het stuk over de jaaruren zal geactiveerd moeten worden bij aanvang van het proefdraaien. (in volgorde starten we eerst met de ADL assistenten en daarna staf en ondersteuning). Alle teksten die betrekking hebben op bovenstaande zullen aangepast moeten worden.

Afschrijven van vakantie-uren

Bij de JUS is een andere regeling noodzakelijk. Op advies van de AWWN is in het verleden met de ondersteuning van de JUS geadviseerd om met de invoering een dagwaarde vast te stellen. Deze dagwaarde kan dan gebruikt worden voor afschrijving/toekenning van alle soorten verlof (vakantieverlof, compensatie feestdagen, toekennen bijzonder verlof etc.).

Deze regeling is ook beter uit te leggen. Voorwaarde is wel dat aan de dagwaarde een gemiddelde ORT vergoeding gekoppeld is (zoals nu ook met verzuimuren gebeurt).

Dagwaarde:

Bij opname van een week verlof zal voor een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst 36 uur vakantie worden afgeschreven. Bij opname van een verlofdag zal 7,2* uur vakantie worden afgeschreven. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst geldt de regeling naar rato.

* 7,2 uur is de dagwaarde die ontstaat door 36 uur te delen door 5 dagen (gemiddeld 5-daagse werkweek).

De dagwaarde is een rekenkundige eenheid om de inzet te kunnen bepalen en arbeidsvoorwaardelijke afspraken vast te leggen. De dagwaarde zegt niets over het in een rooster te werken aantal uren per dienst. Er kunnen niet meer vakantie-uren dan de contracturen per week worden afgeschreven.

Bijlage VII Protocol

In 2023 wordt er proefgedraaid gedraaid met nieuwe software, systematiek en JUS zoals in het artikel beschreven. Advies is om dit artikel alvast in de CAO 2022 daar op aan te passen.

OR-leden

Ook bij OR-leden is het van belang dat de uren die ze aan de OR besteden binnen het contract vallen en daarmee binnen de jaaruren. Indien OR leden meer uren nodig hebben dan zal het contract voor die uren voor een bepaalde duur opgehoogd moeten worden (of minder uren ingezet/beschikbaar voor hun regulieren functie).

De jaarurensystematiek zal door CAO-partijen een jaar na invoering worden geëvalueerd. Ook zal pas dan worden bekeken of de jaarurensystematiek eventueel kan worden uitgebreid voor andere werknemers dan die werkzaam zijn in de functie van ADL-assistent en zo ja, onder welke condities.

2 3^e WW jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 6 september 2017 zijn gemaakt. Werknemers nemen de volledige premie inclusief uitvoeringskosten van de private aanvullende WW/WGA voor hun rekening, middels een inhouding op het nettoloon.

CAO-partijen spreken af zich aan te sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale CAO-partijen. Deze regeling nemen CAO-partijen één op één over.

De beoogde looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar.

CAO-partijen bezien per wanneer het vorenstaande wordt ingevoerd.

Partijen gaan bezien of er per 1 januari 2024 aangesloten kan worden bij SPAWW. Dit wordt in samenhang bezien met het beëindigen van de Wachtgeldregeling in de CAO. Vakorganisaties zullen hun achterban raadplegen over deelname aan SPAWW.

3 Flexpool

CAO-partijen studeren op een vorm van een (structurele) flexpool. Tevens dient er o.g.v. de WOR-afstemming plaats te vinden met de OR. Fokus en de vakorganisatie bespreken de voortgang uitkomsten en vervolgstappen van het roosterproject (na instemming OR) in relatie met de punten onder ad 1 'jaarurensystematiek'.

Er wordt een pilot gedaan, die na een jaar door CAO-partijen wordt geëvalueerd.

4 Studie naar functiehuis en loongebouw en invoering FWG-systeem

CAO-partijen gaan studeren op het herinrichten van het functiehuis in combinatie met het loongebouw en de invoering van het FWG-systeem. In het najaarsoverleg van 2023 zal Fokus een procesvoorstel en tijdspad doen over een alternatieve inrichting van het functiehuis en loongebouw en de invoering van het FWG-systeem.

Voor wat betreft het functiehuis dient de studie te leiden tot een toekomstbestendig generiek functiehuis dat een flexibelere inzet van medewerkers mogelijk maakt.

Het huidige loongebouw kent een aantal oneffenheden, zoals bijvoorbeeld het aantal periodieken per schaal en de grootte van de periodieken.

De invoering van een generiek functiehuis geeft de gelegenheid om ongewenste of onbedoelde functie- en loonontwikkeling aan te passen.

5 Feestdagen

Fokus werkt kostenneutraal een regeling uit waarbij een medewerker de huidige feestdagen op basis van Nederlandse traditie of het Christelijke geloof (gedeeltelijk) uit kan ruilen voor feestdagen passend bij zijn/haar geloofsovertuiging (bijv. het Suikerfeest of Keti Koti).

Fokus komt hier in het najaars overleg van 2023 op terug bij de vakorganisaties. Als de regeling kostenneutraal kan worden omgezet, dan zal Fokus deze invoeren per 1 januari 2024.

6 Regie arbeidsovereenkomst

Om te voorkomen dat medewerkers de overstap naar ZZP maken, wordt er nagedacht over de mogelijkheid van een regie overeenkomst. Als dit proces is afgerond zal Fokus de uitkomsten delen met vakorganisaties en zullen CAO-partijen hierover met elkaar in gesprek gaan in het najaarsoverleg van 2023.

7 Adviesraad

Fokus zal onderzoeken of en op welke manier een AAR ingesteld kan worden (ADL Adviesraad). De uitkomsten hiervan worden in het najaarsoverleg van 2023 met de vakorganisaties besproken.

8 Rouwverlof

Fokus zal de afspraken over rouwverlof, zoals verwerkt in artikel 11 lid 8, een jaar monitoren en CAO-partijen zullen de uitkomsten hiervan daarna evalueren.

Fokus stelt in overleg met de OR een handreiking rouw op. De opgestelde handreiking wordt toegezonden aan vakorganisaties. Uiterlijk op 1 januari 2024 heeft Fokus de handreiking rouw geïmplementeerd.

Bijlage VIII Arbeidstijdenwet

Deze bijlage is een aanvulling op artikel 9 CAO. Alle relevante artikelen uit de CAO voldoen aan het gestelde in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. In de Arbeidstijdenwet is aangegeven op welke onderdelen bij CAO van de wet kan worden afgeweken. De relevante artikelen uit de CAO gelden in aanvulling op deze bijlage en binnen de afwijkingsmogelijkheden van de Arbeidstijdenwet.

Algemeen

Nederland heeft sinds 1 januari 1997 een Arbeidstijdenwet. Deze wet is onlangs op 1 april 2007 behoorlijk aangepast. In de Arbeidstijdenwet worden regels gesteld voor de maximale arbeidstijd en de minimale rusttijd. Werkgever en werknemer moeten zich daaraan houden. De werkgever is daarbij degene die aansprakelijk is. Hoe lang er dan gewerkt mag worden is per situatie beschreven.

Maximale arbeidstijd (inclusief overwerk)

Zo bedraagt de *maximale arbeidstijd per dienst* 12 uur. Let op: dit is dus niet hetzelfde als dienstlengte. Een dienstlengte wordt immers bepaald door het totaal van arbeidstijd en pauze.

Naast de maximale arbeidstijd per dienst zijn er ook normen voor de *maximale arbeidstijd per week* (60 uur) en per 4 en 16 weken. De week moet daarbij gezien worden als een periode die begint op maandag om 0:00 uur en eindigt op zondag om 24:00 uur. Het dienstrooster hoeft niet op die tijdstippen te beginnen, daar is elke organisatie vrij in. De te tellen uren moeten echter wel vallen binnen het hierboven opgegeven tijdvak.

De term overwerk komt in de Arbeidstijdenwet niet voor. Overwerk valt onder de regels die gelden voor de maximale arbeidstijd.

In sommige situaties kunnen aanvullende afspraken over meer of minder uren werken voorkomen. Deze aanvullende afspraken worden hierna weergegeven in het "Overzicht voor wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden".

Rusttijden en pauzes

Er zijn normen voor de *rust die je elke dag* minimaal moet genieten en de *rust per 7 x 24 uur* of *14 x 24 uur* (de zogenaamde "wekelijkse" rust). Let op: het woord "wekelijks" is hier bedrieglijk. Om de wekelijkse rust te bepalen ga je 7 x 24 uur (of 14 x 24 uur) tellen vanaf het moment dat je eerste dienst begint na je vrije dagen. Vanaf dat punt reken je 7 x 24 uur (of 14 x 24 uur) verder en dus niet van maandag tot en met zondag o.i.d. Tevens gelden er normen voor *pauzes*.

Werken in nachtdienst

De *maximale arbeidstijd per nachtdienst* bedraagt 10 uur.

Normen zijn er op het gebied van de *arbeidstijd per (nacht)dienst, per week, per 4 en 16 weken*.

Ook zijn er normen op het gebied van het *aantal nachtdiensten aaneengesloten werken* of het *aantal nachtdiensten per jaar*.

Als je nachtdiensten werkt zijn er aanvullende afspraken voor de *aaneengesloten rust na die reeks nachtdiensten* (een reeks begint bij minimaal drie aaneengesloten nachtdiensten). Volgens de Arbeidstijdenwet is er overigens pas sprake van nachtdienst als er méér dan 1 uur gewerkt wordt tussen middernacht en 06:00 uur. Deze definitie wordt ook gehanteerd in de CAO Fokus (artikel 1)

Werken op zondag (inclusief weekeinde)

De wet zegt iets over het minimaal *aantal vrije zondagen* dat je in het rooster moet hebben (het weekeinde komt in de wet niet voor, dat bestaat dus arbeidswettelijk niet),

Jongere werknemers

De Arbeidstijdenwet hanteert verschillende normen voor werknemers van 18 jaar en ouder en voor jongere werknemers (16 en 17 jaar).

In het "Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden" worden de normen en aanvullende afspraken verder uitgewerkt.

Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden

In onderstaande tabel zijn voor werknemers van 18 jaar of ouder schematisch de normen uit de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet (ATW) weergegeven, inclusief de voor iedereen geldende afwijkingen daarop in het Arbeidstijdenbesluit (ATB). In de meeste gevallen is in de tabel sprake van een enkelvoudige norm (standaard- en overlegnorm zijn gelijk), die onder alle omstandigheden van toepassing is. In een beperkt aantal gevallen is sprake van een dubbele normstelling.

De standaardnorm is dan het uitgangspunt, maar daarvan kan bij collectieve regeling worden afgeweken tot maximaal de overlegnorm. Een collectieve regeling is zowel een CAO als een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Die laatste afspraak mag echter niet strijdig zijn met de inhoud van de CAO.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Minimumrusttijden^{1, 2}		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ³ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁴	46 uur	
Pauze⁵		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ⁶
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

¹ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is voorafgaand aan die betreffende dienst op die ene dag niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die ene dag ook het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

³ Waar in de tabel gesproken wordt over een nachtdienst wordt bedoeld een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

⁴ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van de door de wet na zo'n reeks voorgeschreven onafgebroken rusttijd van 46 uur. Na die rust kan opnieuw met een reeks nachtdiensten worden aangevangen.

⁵ Met een pauze wordt in deze tabel een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten bedoeld waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

⁶ Indien sprake is van alleenarbeid of de aard van de arbeid maakt een pauze onmogelijk, kan bij collectieve regeling worden afgesproken dat de pauze geheel achterwege blijft, mits de gemiddelde arbeidstijd in elke periode van 16 weken niet meer dan gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeid op zondag¹		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p>Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <p>(a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of</p> <p>(b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt</p>	
Zondagsbepaling ²	<p>In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken</p>	<p>In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt</p>

¹ Met de zondag wordt in deze tabel de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

² De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹		
Arbeidstijd per dienst	12 uur ²	
Arbeidstijd per nachtdienst ³	10 uur (maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁴ en buiten die periode maximaal 2x in elke periode van 14 x 24 uur en 8x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Arbeidstijd per week ⁵	60 uur	
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week	Gemiddeld 60 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 48 uur per week ⁶ ; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1^e en 2^e Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1^e en 2^e Pinksterdag, 5 december, 1^e en 2^e Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

³ In afwijking van de getoonde standaard- en overlegnorm mag, indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1^e en 2^e Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1^e en 2^e Pinksterdag, 5 december, 1^e en 2^e Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Evenzo mag, indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

⁴ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag bij collectieve regeling de nachtdienst worden verlengd tot 12 uur.

⁵ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

⁶ De verlenging van de referentieperiode behorend bij de gemiddeld 48-urige werkweek is uitsluitend mogelijk bij CAO. In die CAO kan deze bevoegdheid worden gedelegeerd naar het medezeggenschapsorgaan. Indien geen CAO van toepassing is, mag de verlenging wel met het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. De verlenging van de referentieperiode bij de gemiddeld 40-urige werkweek kan zowel door CAO-partijen als door de werkgever en het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. Voorwaarde voor verlenging is pieken en dalen in het werkaanbod, die langer werken dan de normale norm in 16 weken noodzakelijk maken, of onvoorziene omstandigheden die tot afwijking nopen. In alle gevallen mag het werk redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn. Verlenging is zonder voorwaarde mogelijk voor leidinggevenden.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Volume nachtarbeid		
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met één of meer nachtdiensten	7	8

De in bovenstaande tabel opgenomen normen zijn niet van toepassing op werknemers die in 2009 een vast jaarinkomen hebben dat hoger is dan bruto € 53.700 (leidinggevend en hoger personeel). Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato van hun deeltijdpercentage. Indien werknemers arbeid in nachtdienst plegen te verrichten of arbeid waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, dan blijven de normen wel op hen van toepassing. Tot slot geldt dat alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag en de maximumarbeidstijd per referentieperiode, niet van toepassing zijn bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen. Rusttijd die daardoor niet genoten wordt, moet door de werkgever na afloop van die situatie zo spoedig mogelijk worden gecompenseerd.

Voor jeugdige werknemers gelden de volgende wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden, waarbij in acht moet worden genomen dat schooltijd als arbeidstijd wordt aangemerkt:

Werknemers van 16 en 17 jaar	Standaardnorm	Overlegnorm
Minimumrusttijden		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen 23:00 en 6:00 uur is begrepen	
Pauze		
Arbeidstijd per dienst > 4½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	

¹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Werknemers van 16 en 17 jaar	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeid op zondag		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling ¹	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Maximumarbeidstijden		
Arbeidstijd per dienst	9 uur ²	
Arbeidstijd per week	45 uur ³	
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 40 uur per week	
Nachtarbeid		
Nachtarbeid	Verboden	

Voor de sector “Verpleging en verzorging” zijn in het Arbeidstijdenbesluit (ATB) afwijkende regels op bovenstaande schema’s opgenomen rond:

- de dagelijkse rusttijd (bij CAO: 1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur én in dezelfde periode 1 x in te korten tot 10 uur);
- bereikbaarheidsdienst (bij CAO: 3 x per 7 x 24 uur en 32 x per 16 aaneengesloten weken een bereikbaarheidsdienst; idem in geval van cumulatie van consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst).

De integrale teksten van ATW en beide ATB’s zijn te downloaden op <http://wetten.overheid.nl>. Bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de brochures *De nieuwe Arbeidstijdenwet* en *Arbeid door jongeren* verkrijgbaar, waarin een nadere toelichting op de wettelijke regels staat. Deze brochures zijn ook te downloaden via de site van het ministerie, <http://home.szw.nl>. Voor de regelgeving over het vervoer is nadere informatie te vinden op <http://www.ivw.nl>.

Bij Reed Business verschijnt het losbladige *Handboek Arbeidstijden*, waarin alle regels over arbeids- en rusttijden worden toegelicht. Bij Kluwer is het boekje *De vereenvoudigde Arbeidstijdenwet; handleiding voor de praktijk* verkrijgbaar, wat op hoofdlijnen een toelichting op de wet geeft met daarbij aanvullende informatie over organisatie en besluitvorming rond werktijdregelingen. Kluwer verzorgt ook in de serie Lexplicatie tekstuitgaven met toelichting van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen (deel 5.14).

¹ De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.
² In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 10 uur.
³ In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 55 uur.

Bijlage IX Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), regeling zwaar werk

Fokus hanteert een aantal uitgangspunten voor de RVU-regeling:

1. Fokus staat positief tegenover het aangaan van een dergelijke regeling. ADL-assistentie is een mooi maar ook relatief zwaar beroep en het is geen vanzelfsprekendheid dat 'de eindstreep zonder kleerscheuren wordt gehaald';
2. de regeling heeft een collectief karakter maar medewerkers mogen zelf kiezen of ze al dan niet deelnemen;
3. de financiële impact van de regeling mag niet dusdanig groot zijn dat de loonontwikkeling voor de overige medewerkers substantieel onder druk komt;
4. de financiële impact van de regeling voor de duur waarvoor deze wordt aangegaan moet helder zijn, voordat deze kan worden aangegaan.

In lijn met afspraken in het landelijke Pensioenakkoord kunnen er (intentie-)afspraken worden gemaakt over een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). De RVU-regeling faciliteert medewerkers van Fokus die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd, aangezien een dergelijke regeling niet wordt aangemerkt als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) met als gevolg dat de pseudo-heffing van 52% bij werkgever achterwege blijft.

De RVU-regeling maakt het mogelijk om medewerkers die in de periode 1 januari 2022 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten, vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken.

Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd. Medewerker ontvangt over de jaren die hij deelneemt maximaal een uitkering die gelijk is gesteld aan het bedrag van de AOW-uitkering voor een alleenstaande, deze bedraagt op dit moment 1.847 euro (2022) op maandbasis en derhalve 22.488 euro (2022) op jaarbasis (op voltijdbasis). Deze uitkering is belast bij medewerker. De medewerker kan de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.

Over de uit te betalen uitkering van maximaal 22.488 euro (2022) op jaarbasis betaalt werkgever 6,8% aan heffingen.

Zowel Fokus als de betreffende medewerker dienen hun wederzijdse goedkeuring te geven voor deelname aan de regeling.

Om in gedachte met het landelijke Pensioenakkoord voor Fokus decentraal invulling te geven aan de 'zwaar werk'-discussie, heeft Fokus de volgende doelgroep voor ogen:

- medewerkers werkzaam in de functie van ADL-assistent, en
- minimaal 35 jaar aantoonbaar (door medewerker) werkzaam zijn in een 'zwaar beroep'
- minimaal 10 jaar in dienst zijn bij Fokus als ADL-assistent.

Ook hechten wij er waarde aan dat parttimers de uitkering ontvangen naar rato van hun dienstverband. De uitkering is weliswaar gekoppeld aan de AOW en de AOW is inkomensafhankelijk, maar de RVU-regeling is nu eenmaal geen (wettelijke) AOW.

Het rekening houden met de deeltijdfactor sluit beter aan op de belasting en belastbaarheid die kenmerkend is voor ADL-assistenten bij Fokus en in lijn met de 'zwaar werk'-gedachte zoals die door partijen onderdeel is gemaakt van het landelijke Pensioenakkoord waarbij de regeling toegespitst moet worden op medewerkers die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd.

Kenmerkend voor Fokus is dat de deeltijdfactor laag is (gemiddelde wtf is 0,58), er veel met kleinere contracten wordt gewerkt en er dus verhoudingsgewijs met veel unieke medewerkers wordt gewerkt. Het hanteren van de deeltijdfactor sluit aan bij deze realiteit. Tenslotte zou het niet hanteren van de deeltijdfactor onevenredig nadelig zijn voor de omvang van de ruimte die voor deze regeling ter beschikking staat.

Medewerkers die een IVA- uitkering of ZW-uitkering hebben, kunnen - zolang ze deze uitkering hebben - niet deelnemen aan de regeling.

Na deelname aan de regeling kan er geen sprake zijn van samenloop met een WW-uitkering. Tevens ontstaat er bij het einde van de arbeidsovereenkomst als gevolg van deelname aan de regeling geen recht op transitievergoeding en ook niet op de wachtgeldregeling uit de CAO Fokus.

Fokus heeft de voorkeur om de uitkering maandelijks uit te keren via de pensioenuitvoerder, ongeacht of de betreffende medewerker(s) al dan niet een deel van hun pensioen naar voren halen. Er is nog niet met de pensioenuitvoerder afgestemd of zij dit ook voor Fokus willen uitvoeren en zo ja, tegen welke kosten. Dit zal, als we verder zijn in dit proces, nader uitgezocht dienen te worden. Mocht uitbetaling via de pensioenuitvoerder geen optie blijken te zijn of onredelijk duur blijken te zijn, dan zullen partijen hierover opnieuw met elkaar in overleg gaan.

Een maandelijks uitkering betekent voor medewerker een inhouding van 20-25% op de bruto uitkering, terwijl een uitkering van de totale bruto uitkering ineens voor medewerker een inhouding van circa 50% betekent; daar houdt de medewerker dus netto minder aan over. Daarbij dient opgemerkt te worden dat voor zover de daadwerkelijke AOW-leeftijd voor medewerker na 31 december 2025 ligt, de resterende maanden na 31 december 2025 en de AOW-leeftijd sowieso uitbetaald moeten worden via een uitbetaling ineens waarop dan dus ook de hogere inhouding van toepassing is. De reden hiervoor is dat het fiscale regime van deze tijdelijke regeling vooralsnog eindigt op 31 december 2025.

Er nemen slechts 4 medewerkers deel aan de Generatieregeling. Eén hiervan gaat eind deze maand uit dienst. De resterende 3 medewerkers behoren ook tot de doelgroep die in aanmerking komt voor de RVU-regeling. Om die reden is het van belang te bepalen hoe beide regelingen zich tot elkaar verhouden. Voorop staat dat medewerker slechts aan één van beide regelingen deel kan nemen. Een medewerker die deelneemt aan de generatieregeling kan 3 jaar of korter voor zijn AOW wel besluiten om deel te gaan nemen aan de RVU-regeling, mits hij daarvoor in aanmerking komt. Ook dan eindigt op dat moment zijn dienstverband. Het gevolg daarvan is dat vanaf het moment van ingangsdatum van de RVU-regeling de deelname aan de generatieregeling eindigt (zodat er dus geen sprake is van samenloop).

Ook ontstaat er op geen enkele wijze een recht op 'mislagen' rechten vanuit de Generatieregeling vanaf de ingangsdatum van de RVU-regeling voor betrokken medewerker.

In de Generatieregeling zijn afspraken omtrent verlofopname, etc. gemaakt. Medewerkers en Fokus dienen hierover eerstens nieuwe afspraken te maken alvorens de medewerker deel kan nemen aan de RVU-regeling.