

Collectieve arbeidsovereenkomst SLO 2013

Afgesloten tussen:

Stichting Leerplanontwikkeling - Enschede

en

ABVAKABO FNV – Zoetermeer

AOb - Utrecht

CNV onderwijs - Utrecht

FvOv/CMHF - Zeist

Enschede, 22 november 2012
P&O/6.34/12-267

Inhoudsopgave

Voorwoord en verantwoording

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1	Begrippen en definities
Artikel 2	Reikwijdte
Artikel 3	Inwerkingtreding en looptijd
Artikel 4	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 5	Arbeidsvoorwaardelijke regelingen
Artikel 6	Hardheidsclausule
Artikel 7	Interpretatie

Hoofdstuk 2 Personeelsbeleid

Artikel 8	Arbeidsovereenkomst
Artikel 9	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 10	(Be)ëindiging arbeidsovereenkomst
Artikel 11	Goed werkgever- en werknemerschap
Artikel 12	Regelingen op het gebied van personeelsbeleid

Hoofdstuk 3 Financiële zaken

Artikel 13	Salarisschalen
Artikel 14	Periodiek
Artikel 15	Vakantiegeld
Artikel 16	Eindejaarsuitkering
Artikel 17	Individueel scholings-/coachingbudget
Artikel 18	Werkkostenregeling
Artikel 19	Rechten van nabestaanden bij overlijden
Artikel 20	Regelingen op het gebied van financiële zaken

Hoofdstuk 4 Vakantie, verlof en buitengewoon verlof

Artikel 21	Vakantie
Artikel 22	Overig verlof en vrije dagen
Artikel 23	Seniorenverlof
Artikel 24	Overgangsregeling 60+ verlof en bapo-verlof
Artikel 25	Kortdurend zorgverlof met behoud van salaris
Artikel 26	Regelingen op het gebied van verlof en overige vrije dagen

Hoofdstuk 5 Werkloosheid

Artikel 27	Werkloosheid
------------	--------------

Hoofdstuk 6 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 28	Bedrijfsgezondheidszorg
Artikel 29	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
Artikel 30	Re-integratie
Artikel 31	Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid
Artikel 32	Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband
Artikel 33	Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband
Artikel 34	Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden
Artikel 35	Terugbetaling en terugvordering
Artikel 36	WGA premie
Artikel 37	Regelingen op het gebied van preventie

Bijlage 1 Salarisschalen 2013 met aanspraken op BBWO

Bijlage 2 Salarisschalen 2013 zonder aanspraken op BBWO

Voorwoord en verantwoording

De cao SLO 2013 is tot stand gekomen in overleg tussen de Stichting SLO, verder te noemen SLO, vertegenwoordigd door de algemeen directeur/bestuurder prof. dr. J.J.H. van den Akker en de hieronder genoemde werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV, vertegenwoordigd door R.C. van Baalen
- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door mevrouw J.J. Muijres
- CNV Onderwijs, vertegenwoordigd door C.J. Duijnmaijer
- FvOv/CMHF, vertegenwoordigd door mevrouw M.B. Machiels

De bij deze cao behorende uitvoeringsregelingen en bijlagen vormen met haar één geheel.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1: Begrippen en definities

AAOP	ABP arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
Arbodienst	Een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet
BBWO	Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, zoals laatstelijk gewijzigd
Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding	De begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
FPU	Flexibel pensioen en uittreden; de overeenkomst terzake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden
Fte	Fulltime-equivalent; één fte is een volledige werkweek
Instelling	SLO
IVA	Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten
IPAP	Invaliditeitspensioen aanvullingsplan, verzekering bij arbeidsongeschiktheid
OR	Ondernemingsraad
Partner	Degene met wie de werknemer een huwelijkse of daaraan gelijkgestelde relatie heeft; een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld
Passende arbeid	Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd
Pensioenreglement	Het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
Reorganisatie	Het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, fusie of splitsing van de instelling of herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering of gedwongen ontslag.
Salariëring	De som van het geldende salaris en eventuele

	<i>toelagen</i>
SLOA	<i>Wet Subsidiëring Landelijke Onderwijsondersteunende activiteiten, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
SZW	<i>Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>
UWV	<i>Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen</i>
Wazo	<i>Wet arbeid en zorg</i>
Werkgever	<i>Het bevoegd gezag van SLO (bestuur)</i>
Werknemer	<i>Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst (bepaald of onbepaald) op grond van deze cao werkzaam is bij SLO</i>
WIA	<i>Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
WGA	<i>Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten</i>
WOR	<i>Wet op de ondernemingsraden</i>
WVP	<i>Wet verbetering poortwachter, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
WW	<i>Werkloosheidswet, zoals laatstelijk gewijzigd</i>

Artikel 2: Reikwijdte

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van SLO, met uitzondering van de bestuurder(s).
2. Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.
3. Ten aanzien van bepalingen waarin deze cao niet voorziet, gelden de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
4. Wanneer bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn/ worden gesteld waarvan niet mag worden afgeweken, is deze cao alleen van toepassing voor zover niet in strijd met bedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 3: Inwerkingtreding en looptijd

1. De cao treedt in werking op 1 januari 2013 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2013.
2. Wanneer door een der cao-partijen niet ten minste 3 maanden voor het verstrijken van de in lid 1 genoemde looptijd schriftelijk aan de andere partijen kenbaar is gemaakt de cao op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend met een jaar te zijn verlengd.
3. De cao zal worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

Artikel 4: Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever stelt de volgende faciliteiten voor vakbondswerk ter beschikking:
 - a. Het gebruik van vergaderfaciliteiten, mededelingenborden etc. voor ledenraadpleging.
 - b. Een bedrag van € 5.000,- gedurende de looptijd van deze cao voor het uitvoeren van vakbondswerk op de instelling.
2. De OR kan zich bij het overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen laten adviseren of bijstaan door een of meer vertegenwoordigers van werknemersorganisaties betrokken bij deze cao. De werkgever zal de vakbonden in staat stellen bedoelde advies- en bijstandsfunctie uit te oefenen.

Artikel 5: Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

1. Met instemming van de OR overeengekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen vormen onderdeel van deze cao en hebben daardoor een doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
2. Werkgever informeert de werknemersorganisaties over alle conform de hierboven genoemde afspraken tot stand gekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Artikel 6: Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze cao voor de werknemer leidt tot onbedoelde onbillijkheid, zal de werkgever het voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Artikel 7: Interpretatie

1. Door cao-partijen is een commissie ingesteld, die tot taak heeft deze cao uit te leggen tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen.
2. De commissie bestaat uit drie personen; één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Beide vertegenwoordigers kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. Elk van de bij de onderhandelingen voor totstandkoming van deze cao betrokken partijen, is bevoegd zich tot de commissie te wenden. Ook individuele werknemers kunnen zich tot de commissie wenden.

Hoofdstuk 2 Personeelsbeleid

Artikel 8: Arbeidsovereenkomst

Met een werknemer wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 9: Arbeidsduur en werktijden

1. In de arbeidsovereenkomst is de arbeidsduur vastgelegd. Werknemers met een volledige weektaak (1,0 fte) werken 40 uur per week.
2. Voor werknemers die in deeltijd werken worden jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar de werktijden (dagen en tijden) afgesproken.
3. Bij overschrijding van de weektaak langer dan een maand kan een tijdelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
4. Bij kortdurende overschrijding vindt compensatie van teveel gewerkte uren, in overleg met de leidinggevende en bij voorkeur in de daarop volgende periode plaats.
5. Voor overschrijding van de weektaak van ondersteunend personeel bij piekwerkzaamheden is de overwerkregeling voor ondersteunend personeel van toepassing.

Artikel 10: (Be)ëindiging arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de overeengekomen datum.
3. Ter zake van ontslag, opzegtermijnen en ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn de desbetreffende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 11: Goed werkgever- en werknemerschap

1. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd.
3. De werkgever is, behoudens wettelijke verplichtingen, tegenover derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer nadrukkelijk toestemming verleent tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens.
4. De werknemer meldt zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, aan de werkgever. Als het risico bestaat dat de werknemer zich door zijn nevenwerkzaamheden niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden verbieden.
5. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer in de uitoefening van zijn functie af te dragen aan de werkgever, tenzij de werkgever hem schriftelijk ontheffing van deze verplichting heeft verleend.
6. De werknemer is verplicht andere werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie. De bedoelde andere werkzaamheden liggen maximaal twee schalen onder het niveau dat behoort bij de eigen functie.

Artikel 12: Regelingen op het gebied van personeelsbeleid

1. De werkgever stelt met instemming van de OR regelingen vast voor:
 - Hoofddlijnen van personeelsbeleid (incl. doelgroepen)
 - Beschrijving en waardering van functies
 - Personeelsevaluatie (functioneren en beoordelen)
 - Deskundigheidsbevordering
 - Klacht en bezwaar en vertrouwenspersoon
2. De werkgever kan met instemming van de OR regelingen vaststellen voor:
 - Privacybeleid
 - Mobiliteit

- Nevenwerkzaamheden
- Telewerken
- Overwerkregeling ondersteunend personeel

Hoofdstuk 3 Financiële zaken

Artikel 13: Salarisschalen

Gedurende de looptijd van deze cao gelden de salarisschalen 4 tot en met 15, zoals opgenomen in de bijlagen 1 en 2 bij deze cao. Er is binnen de salarisschalen onderscheid in inschaling van werknemers met en zonder recht op een bovenwettelijke wachtgelduitkering.

Artikel 14: Periodiek

1. Voor een werknemer die nog niet het maximum heeft bereikt van de salarisschaal, vindt bij voldoende functioneren jaarlijks per augustus een periodieke verhoging van het salaris plaats.
2. Bij uitstekend functioneren kunnen extra periodieke verhogingen worden toegekend.
3. Bij onvoldoende functioneren kan een periodiek worden ingehouden. Dit gebeurt op basis van een beoordeling.

Artikel 15: Vakantiegeld

Het vakantiegeld, uit te betalen met de salarisbetaling in de maand mei, bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris over de periode 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 16: Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt naar rato van de aanstellingsomvang uitbetaald met de salarisbetaling in de maand december.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld over de periode 1 januari tot en met 31 december, met een ondergrens van het maximum van schaal 6.

Artikel 17: Individueel scholings-/coachingbudget

1. In het kader van duurzame participatie en mobiliteit ontvangen werknemers jaarlijks een budget van € 250,- dat aangewend kan worden voor individuele scholing en/of coaching.
2. Aan de bestemming van het budget zijn geen verdere voorwaarden verbonden en besteding van het budget behoeft geen toestemming van de werkgever.
3. De werknemer ontvangt het budget niet rechtstreeks. Betaling vindt plaats op basis van een op naam van SLO gestelde factuur of, indien de bestemming het te besteden bedrag te boven gaat, via een declaratieformulier met als onderlegger de originele factuur.
4. Indien de gewenste bestemming het jaarlijkse budget van € 250,- te boven gaat, mag het bedrag maximaal twee jaar worden meegenomen.
5. Het budget vervalt, indien het budget na maximaal twee jaar te zijn meegenomen, niet is besteed.

Artikel 18: Werkkostenregeling

Uiterlijk 1 januari 2014 wordt de Werkkostenregeling ingevoerd. Vergoedingen en verstrekkingen worden zoveel mogelijk ondergebracht in de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. Jaarlijks wordt bepaald welke vergoedingen en verstrekkingen ten laste komen van deze vrije ruimte. Indien op enig moment in een jaar de vrije ruimte is verbruikt, wordt nader in overleg met de OR bepaald of het meerdere wordt belast bij de werkgever dan wel bij de werknemer.

Een en ander gebeurt met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving.

Artikel 19: Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nabestaanden, binnen een maand na het overlijden, een uitkering ter hoogte van drie bruto maandsalarissen (incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering).
2. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a. de partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;

- c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Wanneer de overledene geen nabestaanden heeft als bedoeld in lid 2, kan het in lid 1 genoemde bedrag door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de uitvaart, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 20: Regelingen op het gebied van financiële zaken

1. De werkgever stelt met instemming van de OR regelingen vast voor:
 - Jubilea
 - Verhuiskosten
 - Woon-werkverkeer en dienstreizen
2. De werkgever kan met instemming van de OR regelingen vaststellen voor:
 - Beloningsdifferentiatie
 - EHBO/BHV

Hoofdstuk 4 Vakantie, verlof en buitengewoon verlof

Artikel 21: Vakantie

1. De werkgever verleent aan de werknemer met een volledig dienstverband ieder kalenderjaar:
 - a. 160 wettelijke verlofuren
 - b. 75 bovenwettelijke verlofurenVoor medewerkers met een deeltijdaanstelling worden de verlofuren naar rato berekend.
2. Wettelijke verlofuren vervallen uiterlijk zes maanden na het opbouwjaar; voor bovenwettelijke verlofuren geldt een vervaltermijn van vijf jaar.
3. Iedere werknemer met een volledig dienstverband neemt jaarlijks minimaal 20 dagen verlof op.
4. Het verlof wordt schriftelijk voorafgaand aan het verlof door de werknemer aangevraagd.
5. (Langdurig) zieke werknemers bouwen volledig wettelijk en bovenwettelijk verlof op. Zieke werknemers nemen, wanneer zij tijdens hun ziekte met vakantie gaan, ook verlofdagen op.
6. Met werknemers die, wegens omstandigheden, in enig jaar minder dan 20 dagen verlof opnemen en met werknemers die een verlofsaldo hebben van meer dan de helft van het reguliere jaarlijkse tegoed (wettelijke plus bovenwettelijke verlofuren) worden afspraken gemaakt over het opnemen van dit verlof.

Artikel 22: Overige verlof en vrije dagen

1. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei, en andere als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.
2. Jaarlijks stelt de werkgever maximaal 7 collectieve vrije dagen beschikbaar en bepaalt tevens op welke dagen collectieve bedrijfssluiting plaatsvindt. Er is in ieder geval sprake van collectieve bedrijfssluiting op de vrijdag na Hemelvaartsdag en in de periode tussen Kerst en Nieuwjaarsdag.

Artikel 23: Seniorenverlof

In het kader van bevordering van duurzame participatie kunnen werknemers van 58 jaar en ouder gebruik maken van het seniorenverlof.

1. Werknemers van 58 tot en met 61 jaar, met een volledige weektaak hebben recht op 4 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.
2. Werknemers van 62 jaar en ouder, met een volledige weektaak hebben, tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin zij de AOW-leeftijd bereiken, recht op 8 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.
3. Het aantal uren genoemd in lid 2 en lid 3 wordt voor werknemers met een deeltijdaanstelling naar rato berekend.

Artikel 24: Overgangsregeling 60+ verlof en bapo-verlof

1. Medewerkers die op 10 december 2012 gebruik maken van het 60+ verlof behouden het recht op verkorting van de werkdag met een half uur tot einde dienstverband.
2. Handhaving van het aantal verlofuren met behoud van 50% salaris tot einde dienstverband voor:
 - a. Medewerkers van 52-55 jaar in de primaire afdelingen, die op 1 december 2012 gebruik maken van de bapo-regeling voor het aantal bapo-uren per die datum, en
 - b. Medewerkers van 52-55 jaar in de ondersteunende afdelingen en medewerkers van 56 jaar en ouder in de ondersteunende en de primaire afdelingen, die op 10 december 2012 gebruik maken van de bapo-regeling voor het aantal bapo-uren per die datum.

Artikel 25: Kortdurend zorgverlof met behoud van salaris

In gevallen waarin de werkzaamheden samenvallen met ernstige ziekte van partner, (stief-/schoon-/pleeg-)ouders of (stief-/schoon-/pleeg-)kinderen, waarbij aanwezigheid en/of verzorging gewenst is, wordt het kortdurend verlof met behoud van salaris verruimd van twee naar vier weken per jaar:

- a. eerste twee weken, met behoud van 100% salaris;
- b. laatste twee weken, met behoud van 70% salaris.

Artikel 26: Regelingen op het gebied van verlof en overige vrije dagen

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling vast voor:
 - Levensloop
 - Buitengewoon verlof
2. De werkgever kan met instemming van de OR een regeling vaststellen voor:
 - Verlofbeleid

Hoofdstuk 5 Werkloosheid

Artikel 27: Werkloosheid

1. Bij een reorganisatie waarbij sprake is van gedwongen ontslag zal overleg met de bij deze cao betrokken vakorganisaties worden gevoerd.
2. Indien sprake is van reorganisatie als bedoeld in lid 1 wordt een reorganisatieplan en een sociaal plan opgesteld. Over beide plannen wordt overleg gevoerd met de vakorganisaties.
3. Indien de oorzaak van de reorganisatie ligt in een niet voorziene omstandigheid, dan bedraagt de periode tussen overeenstemming met vakorganisatie en SLO over het reorganisatieplan en sociaal plan en het mogelijk gedwongen ontslag minimaal 1 jaar.
4. Het BBWO blijft van toepassing op:
 - a. werknemers die:
 - vóór 1 april 2001 in dienst waren
 - én die op 1 januari 2009 56 jaar of ouder waren
 - én die niet van dit recht hebben afgezien;
 - b. gedeeltelijk arbeidsongeschikte werklozen van wie de wettelijke werkloosheidsuitkering als gevolg van de invoering van de WIA is geïntegreerd binnen de WGA-uitkering.Op werknemers genoemd onder sub a en b zijn de salarisschalen 2013 met recht op BBWO van toepassing.
5. De WW is van toepassing op werknemers:
 - a. die (in april 2008) hebben afgezien van het recht op BBWO;
 - b. die vóór 1 april 2001 in dienst waren en op 1 januari 2009 jonger waren dan 56 jaar;
 - c. die op of na 1 april 2001 in dienst zijn getreden.Op deze werknemers zijn de salarisschalen 2013 zonder recht op BBWO van toepassing.
6. Werknemers als bedoeld in lid 5, die na beëindiging van het dienstverband bij SLO een WW-uitkering genieten, ontvangen na beëindiging van het dienstverband een bovenwettelijke ontslagvergoeding ter grootte van € 1.500,- bruto voor elk jaar in dienst bij SLO. Indien de bovenwettelijke ontslagvergoeding op grond van wettelijke bepalingen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op een te ontvangen WW-uitkering, dan vervalt de bovenwettelijke ontslagvergoeding voor dat deel dat onderhevig is aan vermindering.
7. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met individuele werknemers geschiedt zoveel mogelijk op basis van een vaststellingsovereenkomst.

Hoofdstuk 6 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 28: Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werknemer geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
2. De werknemer is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst.
3. De werknemer kan, in verband met gezondheidsproblemen die samenhangen met zijn arbeidssituatie, op eigen verzoek een door de arbodienst uit te voeren onderzoek ondergaan.

Artikel 29: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk door ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te vervullen, behoudt gedurende een periode van 12 maanden zijn volledige salariering. Na die periode ontvangt de werknemer over de verlofuren wegens ziekte tot einde van zijn dienstverband 70% van zijn salariering. Indien UWV op grond van artikel 71a, lid 9 van de WAO, dan wel artikel 25, lid 9 van de WIA de werkgever een loonsanctie oplegt, geniet de werknemer over het tijdvak waarvoor de loonsanctie is opgelegd, 80% van zijn salariering over de verlofuren wegens ziekte.
2. Voor het bepalen van de periode van 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid samengeteld wanneer zij elkaar met een periode van minder dan 4 weken opvolgen. Binnen die periode opnieuw ingegaan ziekteverlof wordt als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden gedurende ten minste vier weken daadwerkelijk volledig had hervat.
3. De aanstellingsomvang en de aard van het werk blijven tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid ongewijzigd, uitgezonderd bij:
 - a. een beëindiging of vermindering van het dienstverband op verzoek van de werknemer;
 - b. het verstrijken van de termijn van een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - c. een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - d. de beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de opheffing van de betrekking.
4. De werkgever kan de salariering geheel of gedeeltelijk staken wanneer
 - a. op grond van een geneeskundige verklaring blijkt dat:
 - de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat het niet aannemelijk is dat de werkzaamheden niet kunnen worden verricht;
 - de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - b. de werknemer zich onttrekt aan zijn verplichtingen op grond van de WVP en de WIA.
5. Indien de werknemer een ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij als gevolg van de lid 1 bedoelde salariering recht heeft. Dit geldt ook wanneer, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door de werknemer, de ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd of blijvend of tijdelijk verminderd wordt.
6. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de werkgever.

Artikel 30: Re-integratie

1. Werkgever en werknemer voldoen aan alle verplichtingen als bedoeld in de WVP en de WIA.
2. De werknemer kan worden ontslagen indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften;
 - b. mee te werken aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - d. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de WVP.

Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als hier bedoeld, wint de werkgever advies in van het UWV.

Artikel 31: Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, waarbij het UWV als gevolg van een keuring in het kader van de WIA heeft bepaald dat er sprake is van loonverlies tot 80%, de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen zoveel mogelijk in dezelfde of vergelijkbare functie, voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard.
2. De werkgever zal de werknemer als bedoeld in lid 1 uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat bij herkeuring en mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsongeschiktheid toeneemt.
3. De werknemer als bedoeld in lid 1 die een loonverlies heeft van 35% of minder, heeft recht op compensatie van het inkomensverlies door de werkgever gedurende vijf jaar: 90% in het eerste, 85% in het tweede, 75% in het derde, 70% in het vierde en 65% in het vijfde jaar.
4. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in lid 1, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
5. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in lid 1, worden perioden van ongeschiktheid voor de functie samengeteld indien:
 - a. zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen;
 - b. zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;
 - c. een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsongeschiktheid, die in totaal minder dan 4 weken bedraagt.
6. De termijn van twee jaar, bedoeld in lid 1, wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging, indien de werkgever de aangifte bedoeld in art. 38, lid 1 van de Ziektewet, later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. de verlenging van de wachttijd, bedoeld in art. 19, lid 1 van de WAO, indien die wachttijd op grond van lid 7 van dat artikel wordt verlengd;
 - c. de verlenging van de wachttijd, bedoeld in art. 24, lid 1 van de WIA;
 - d. het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van art. 71a, lid 9 van de WAO dan wel art. 25, lid 9 van de WIA.

Artikel 32: Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband

1. Aan werknemers die in hun eerste of tweede ziektejaar een vervroegde geneeskundige keuring aanvragen en binnen de genoemde periode door UWV duurzaam arbeidsongeschikt worden verklaard, wordt de eerste twee ziektejaren 100% van het loon doorbetaald.
2. De werknemer die na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, door het UWV geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard en geheel of gedeeltelijk is ontslagen, ontvangt op basis van de WIA:
 - a. Geen uitkering bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid.
 - b. Een WGA-uitkering bij:
 - i. Volledige, niet duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%);
 - ii. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%).
 - c. Een IVA-uitkering bij volledige én duurzame arbeidsongeschiktheid (meer dan 80%).
3. De werknemer als bedoeld in lid 2 sub b en c kan, in aanvulling op de WIA, in aanmerking komen voor een aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling van Stichting Pensioenfonds ABP (AAOP), voor zover de AAOP daartoe de mogelijkheden biedt.
4. De werknemer als bedoeld in lid 2 sub b, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (35-80%) kan, in aanvulling op de WIA, in aanmerking komen voor een uitkering in het kader van een door SLO gesloten collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP), voor zover de IPAP daartoe de mogelijkheden biedt.

5. De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, is verleend, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd, niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, lid 1 en lid 2 van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, lid 7 van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, lid 14, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een functie, behoudt gedurende zijn arbeidsongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten salariering. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 26, lid 1, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatst genoten salariering.
6. De werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariering, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk voorafgaand aan dat tijdstip in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariering wordt uitbetaald zolang de arbeidsongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een functie, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
7. De werknemer met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 29, lid 6 en lid 7, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
8. Voor de werknemer bedoeld in lid 6 en lid 7, die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten salariering verstaan de laatstgenoten salariering die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
9. Lid 6 tot en met lid 8 vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of salariering, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
10. Indien de werknemer binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens lid 6 tot en met lid 8 geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariering dan wel 70% daarvan, in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, lid 1 en lid 2 van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, lid 7 van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, lid 14, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het zesde tot en met het achtste lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden even bedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
11. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer wordt de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten salariering. Zolang de werknemer na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het zevende, tiende en elfde lid van overeenkomstige toepassing. De in zevende lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die van de bevalling. De werknemer bedoeld in dit lid is de werknemer van wie de bevalling waarschijnlijk is of onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.

12. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariëring bedoeld in dit artikel, dan wel 70% daarvan wordt verminderd, dan wel voor zover het reeds is uitbetaald verrekend met:
 - a. een aan de werknemer toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een aan de werknemer toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
 - c. inkomsten welke de werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van de werknemer is betaald.
13. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 33: Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking

1. Ter verkrijging van de in artikel 29 zesde, zevende, negende en elfde lid bedoelde aanspraken richt de werknemer binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de werknemer aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.
3. De werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid van artikel 29, geacht er toe in te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 29, zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid bedoelde aanspraken.
5. De werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 29, zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld art. 29 zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid bestaat, indien de werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in art. 29 zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard indien de werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de werknemer niet, niet volledige of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in art. 29 zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid, vervalt in ieder geval indien de werknemer daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in art. 29 zesde, zevende, negende, elfde en twaalfde lid bedoelde aanspraken, die niet binnen drie maanden na de betaalbaarstelling in ontvangst genomen of ingevorderd zijn, worden niet meer betaald. De werkgever, kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van de eerste volzin.

Artikel 34: Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet door schuld of onvoorzichtigheid aan de werknemer is te wijten, worden de voor geneeskundige behandeling noodzakelijk gemaakte kosten door de werkgever vergoed.

Artikel 35: Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling:
 - a. gedurende vijf jaar na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van de werknemer onverschuldigd heeft betaald;
 - b. gedurende twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door de werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling.

Artikel 36: WGA premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao bij de werknemer geen premie op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) inhouden.

Artikel 37: Regelingen op het gebied van preventie

De werkgever kan met instemming van de OR regelingen vaststellen voor:

- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Gezondheidsbeleid

Bijlage 1 Salarisschalen 2013 voor werknemers met aanspraken op BBWO

schaal/ trede	4	5	6	7	8	9
0	1.829,00	1.893,00	2.013,00	2.262,00	2.562,00	2.759,00
1	1.860,00	1.966,00	2.069,00	2.325,00	2.688,00	2.892,00
2	1.931,00	2.069,00	2.200,00	2.444,00	2.809,00	3.040,00
3	2.013,00	2.200,00	2.325,00	2.562,00	2.943,00	3.169,00
4	2.135,00	2.262,00	2.384,00	2.625,00	3.022,00	3.294,00
5	2.200,00	2.325,00	2.444,00	2.688,00	3.092,00	3.419,00
6	2.262,00	2.384,00	2.503,00	2.746,00	3.152,00	3.537,00
7	2.325,00	2.444,00	2.562,00	2.809,00	3.220,00	3.672,00
8	2.384,00	2.503,00	2.625,00	2.875,00	3.287,00	3.787,00
9	2.444,00	2.562,00	2.688,00	2.943,00	3.347,00	--
10	2.503,00	2.625,00	2.746,00	3.022,00	3.404,00	--

schaal/ trede	10	11	12	13	14	15
0	2.637,00	3.537,00	4.292,00	4.909,00	5.154,00	5.586,00
1	2.759,00	3.672,00	4.416,00	5.033,00	5.277,00	5.742,00
2	2.892,00	3.787,00	4.539,00	5.154,00	5.432,00	5.897,00
3	3.040,00	3.909,00	4.664,00	5.277,00	5.586,00	6.051,00
4	3.169,00	4.025,00	4.784,00	5.432,00	5.742,00	6.217,00
5	3.294,00	4.159,00	4.909,00	5.586,00	5.897,00	6.384,00
6	3.419,00	4.292,00	5.033,00	5.742,00	6.051,00	6.556,00
7	3.537,00	4.416,00	5.154,00	5.897,00	6.217,00	6.765,00
8	3.672,00	4.539,00	5.277,00	5.971,00	6.384,00	6.979,00
9	3.787,00	4.664,00	5.432,00	--	6.556,00	7.200,00
10	3.909,00	4.784,00	5.508,00	--	--	--
11	4.025,00	4.847,00	--	--	--	--
12	4.159,00	--	--	--	--	--

Bijlage 2 Salarisschalen 2013 voor werknemers zonder aanspraken op BBWO

schaal/ trede	4	5	6	7	8	9
0	1.865,00	1.931,00	2.053,00	2.306,00	2.614,00	2.815,00
1	1.897,00	2.006,00	2.110,00	2.371,00	2.741,00	2.950,00
2	1.969,00	2.110,00	2.245,00	2.493,00	2.866,00	3.101,00
3	2.053,00	2.245,00	2.371,00	2.614,00	3.003,00	3.232,00
4	2.178,00	2.306,00	2.432,00	2.678,00	3.080,00	3.360,00
5	2.245,00	2.371,00	2.493,00	2.741,00	3.153,00	3.488,00
6	2.306,00	2.432,00	2.552,00	2.802,00	3.217,00	3.607,00
7	2.371,00	2.493,00	2.614,00	2.866,00	3.285,00	3.745,00
8	2.432,00	2.552,00	2.678,00	2.933,00	3.353,00	3.864,00
9	2.493,00	2.614,00	2.741,00	3.003,00	3.414,00	--
10	2.552,00	2.678,00	2.802,00	3.080,00	3.473,00	--

schaal/ trede	10	11	12	13	14	15
0	2.690,00	3.607,00	4.379,00	5.008,00	5.256,00	5.697,00
1	2.815,00	3.745,00	4.504,00	5.134,00	5.383,00	5.857,00
2	2.950,00	3.864,00	4.631,00	5.256,00	5.540,00	6.015,00
3	3.101,00	3.986,00	4.757,00	5.383,00	5.697,00	6.172,00
4	3.232,00	4.105,00	4.878,00	5.540,00	5.857,00	6.339,00
5	3.360,00	4.240,00	5.008,00	5.697,00	6.015,00	6.512,00
6	3.488,00	4.379,00	5.134,00	5.857,00	6.172,00	6.688,00
7	3.607,00	4.504,00	5.256,00	6.015,00	6.339,00	6.901,00
8	3.745,00	4.631,00	5.383,00	6.090,00	6.512,00	7.119,00
9	3.864,00	4.757,00	5.540,00	--	6.688,00	7.343,00
10	3.986,00	4.878,00	5.618,00	--	--	--
11	4.105,00	4.944,00	--	--	--	--
12	4.240,00	--	--	--	--	--