

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

SNV EXPAT 2008-2011

INHOUDSOPGAVE

1	Preambule
1.1	Citeertitel
1.2	Looptijd van de CAO
1.3	Afwijking en aanvulling van de CAO
1.4	Salarisontwikkeling
1.5	Vernieuwing van arbeidsvoorwaarden
1.6	Wijzigingen
2	ALGEMENE BEPALINGEN
2.1	Definities
2.2	Mannelijke en vrouwelijke persoonsvorm
2.3	Uitwerking partnerdefinitie
2.4	Uitwerking kinddefinitie
2.5	Wijziging gezinssamenstelling
2.6	Voorkoming van dubbele aanspraken
2.7	Belangrijke wijziging in de individuele rechtspositie
2.8	Declaratiereglement
2.9	Arbeidsrelaties en zeggenschap
2.10	Inpat-policy
2.11	Verval van aanspraken
2.12	Termijnen
2.13	Toepasselijk recht en rechter
2.14	Hardheidsclausule
3	RECHTEN EN PLICHTEN
3.1	Goed werkgeverschap
3.2	Bescherming persoonsgegevens
3.3	Aansprakelijkheid en vrijwaring van de werknemer voor schade
3.4	Disciplinaire maatregel
3.5	Schorsing
3.6	Goed werknemerschap
3.7	Andere werkzaamheden
3.8	Aanvaarden passende functie
3.9	Werkzaamheden buiten de geldende werktijden
3.10	Nevenwerkzaamheden
3.11	Geheimhoudingsplicht
3.12	Alcohol en drugs
3.13	Schade aan persoonlijke eigendommen
3.14	Aansprakelijkheid voor motorvoertuigen bij uitzending
3.15	Rapportageplicht bij uitzending
4	MEDISCH ONDERZOEK, PREVENTIEVE HEALTH CHECK-UP
4.1	Preventieve Health check-up voor de uitgezonden werknemer
4.2	Preventieve health check-up tijdens dienstverband
4.3	Preventieve health check-up bij einde dienstverband
4.4	Hernieuwde preventieve health check-up
4.5	Vaccinaties
4.6	Kosten medisch onderzoek en vaccinaties
5	AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND
5.1	Duur dienstverband
5.2	Proeftijd
5.3	Schriftelijke arbeidsovereenkomst
5.4	Verlenging van het dienstverband
5.5	Einde dienstverband
5.6	Opzegging
5.7	Opzegtermijn
5.8	Traject loopbaanbegeleiding bij werkloosheid
5.9	Uitkering bij overlijden
6	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN
6.1	Arbeidsduur tot 1 februari 2010
6.2	Arbeidsduur vanaf 1 februari 2010
6.3	Werktijdenregeling tot 1 februari 2010
7	VAKANTIE EN VERLOF
7.1	Vakantie-uren

- 7.2 Opname vakantie
- 7.3 Verjaring vakantieverlofuren
- 7.4 Collectieve vakantiedagen
- 7.5 Ziekte tijdens vakantie
- 7.6 Ontslag en vakantie
- 7.7 Feestdagen
- 7.8 Feestdagen uitgezonden werknemer
- 7.9 Compensatieverlof tot 1 februari 2010
- 7.10 Afbouwregeling opname tegoed compensatieverlof opgebouwd tot 1 februari 2010
- 7.11 Buitengewoon verlof wegens persoonlijke omstandigheden
- 7.12 Vakbondsverlof
- 7.13 Buitengewoon verlof in overige gevallen
- 7.14 Aanvragen van buitengewoon verlof
- 7.15 Verlof overeenkomstig de Wet arbeid en zorg
 - 7.15.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - 7.15.2 Adoptieverlof
 - 7.15.3 Calamiteitenverlof
 - 7.15.4 Kort- en langdurend zorgverlof
 - 7.15.5 Ouderschapsverlof
- 7.16 Voedingsverlof

8 BELONING

- 8.1 Salaris
- 8.2 Salarisschalen
- 8.3 Vakantie-uitkering
- 8.4 Eindejaarsuitkering
- 8.5 Salarisverhoging binnen de salarisschaal
- 8.6 Performance toelage
- 8.7 Inschaling in hogere salarisschaal
- 8.8 Lagere salarisschaal
- 8.9 Waarnemingstoelage
- 8.10 Netto salaris van de vanuit Nederland uitgezonden werknemer
- 8.11 Netto salaris van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer
- 8.12 Expat-incentive tot 1 januari 2011
- 8.13 Interregionale mobility allowance per 1 januari 2011
- 8.14 Overwerkvergoeding
- 8.15 Vergoeding extra uren werknemer met onvolledige arbeidsduur tijdens buitenlandse dienstreizen
- 8.16 Ambtsjubileumgratificatie
- 8.17 Betaalbaarstelling

9 SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE VOORZIENINGEN

SOCIALE VERZEKERINGEN

- 9.1 Definities
- 9.2 Verzekering voor de uitgezonden Nederlandse ingezetene werknemer
- 9.3 Verzekering voor uitgezonden niet Nederlandse ingezetenen
- Ziekte en Arbeidsongeschiktheid
 - 9.4 Ziekteverzuimprotocol
 - 9.5 Ziekmelding en werkhervatting
 - 9.6 Ziekmelding en werkhervatting uitgezonden werknemer
 - 9.7 Medisch onderzoek bij ziekte of ongeval
 - 9.8 Repatriëring door ziekte of ongeval
 - 9.9 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor vanuit Nederland uitgezonden werknemers
 - 9.10 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van niet vanuit Nederland uitgezonden werknemers
 - 9.11 Verlies van aanspraken
- Arbeidsomstandigheden
 - 9.12 Bedrijfsgezondheidszorg
 - 9.13 Re-integratie arbeidsgehandicapten
 - 9.14 Vertrouwenspersoon
 - 9.15 Corporate HIV/Aids beleid
- Pensioen dan wel Internationaal spaarplan
 - 9.16 Pensioenverzekering ABP
 - 9.17 Aanvullend pensioen
 - 9.18 Invaliditeits Pensioen Aanvullings Plan
 - 9.19 Pensioenverzekering dan wel Internationaal Spaarplan

	Collectieve verzekeringen
9.20	Wettelijke aansprakelijkheid
9.21	Reis- en ongevallen verzekering
9.22	SOS-verzekering
9.23	Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering
10	EXPATPAKKET
10.1	Aanspraak Expatpakket
10.2	Opbouw Expatpakket
10.3	Huisvesting
11	VERGOEDINGEN UITGEZONDEN WERKNEMER
11.1	Algemene bepaling
11.2	Reis- en verblijfkosten dienstreizen binnen Nederland
11.3	Reis- en verblijfkosten dienstreizen binnen het land van plaatsing
11.4	Reiskosten dienstreizen buiten Nederland en land van plaatsing
11.5	Verblijfkosten dienstreizen vanuit Nederland of het land van plaatsing
11.6	Representatievergoeding
11.7	Vergoeding transport inboedel, inrichtings- en herinrichtingstoelage
11.8	Vergoeding kosten overtocht
11.9	Vergoeding woon-werkverkeer
11.10	Vergoeding vakantiereis werknemer
11.11	Vergoeding vakantiereis gezinsleden
11.12	Terugbetalingsverplichting vergoeding vakantiereis
11.13	Schoolkostenvergoeding
11.14	Vergoeding bewaking woonhuis
11.15	Vergoeding bij maatregelen tot evacuatie
11.16	Tegemoetkoming bij molestschade
11.17	Terugbetalingsverplichting
11.18	Vergoeding repatriëring stoffelijk overschot
11.19	PC-privé
12	EMPLOYEE EN MANAGEMENT DEVELOPMENT
12.1	Performance management cyclus
12.2	Beoordelingsgesprek (PAR review)
12.3	Scholing in het belang van de werkgever
12.4	Reis- en verblijfkosten in verband met studie in het belang van de werkgever
12.5	Studie in het persoonlijk belang
12.6	Terugbetalingsverplichting
12.7	Vorbereidingscursussen
12.8	Bijscholingscursussen
13	OVERGANGSBEPALINGEN
	Overgangsbepaling op basis van CAO 2008-2011
13.1	Overgangsregeling salarisgarantie
	Overgangsbepaling op basis van CAO 2004-2007
13.2	Representatie- en bereikbaarheidstoelage
	Overgangsregelingen privatisering 2003
13.3	Nedecocompensatie, kinderbijslag en volksverzekeringen
13.4	Overgangsregeling vakantie-uren
13.5	Overgangsregeling oriëntatieverlof
14	BIJLAGE 1: BEDRAGEN EN SALARISSCHALEN
15	BIJLAGE 2: SCHOOLKOSTENVERGOEDINGSREGELING
15.1	Algemeen
15.2	De schoolkosten
15.3	Aanvullende bepalingen ter zake de vergoedingen
15.4	Onder kosten van onderwijs worden niet begrepen
15.5	De aanspraak
15.6	Eigen bijdrage tot 1 september 2010
15.7	Schoolkostenvergoeding bij onderbreking tewerkstelling
15.8	Betaling en facturering
15.9	Declaraties
16	BIJLAGE 3 TRANSPORTREGELING
16.1	Algemene bepaling
16.2	Vergoeding van transport inboedel

- 16.3 Aard van de te transporteren goederen
- 16.4 Vervoer container over zee of over land
- 16.5 Vervoer door de lucht
- 16.6 Uitgestelde transportvergoeding
- 16.7 Vervallen recht op aanspraak
- 16.8 Inrichtingstoelage
- 16.9 Herinrichtingstoelage
- 16.10 Terugbetalingverplichting

- 17 **BIJLAGE 4: NOODEVACUTIE EN MOLESTREGELING**
- 17.1 Algemene bepaling
- 17.2 Verplichting tot noodevacuatie
- 17.3 Aanvullende voorzieningen
- 17.4 Vergoeding reis- en verblijfkosten evacuatie
- 17.5 Aanschafkosten kleding
- 17.6 Vergoeding tijdelijke huisvesting
- 17.7 Evacuatie- en vakantieverlof
- 17.8 Gastlandtoelage en inhouding
- 17.9 Tijdelijk andere werkzaamheden
- 17.10 Ontslag
- 17.11 Tegemoetkoming buitengewone kosten van herinrichting
- 17.12 Andere aanvullende voorzieningen
- 17.13 Molestregeling
- 17.14 Tegemoetkoming molestschade goederen
- 17.15 Verzekering
- 17.16 Bewijsstukken
- 17.17 Toekenning tegemoetkoming en waarde vaststelling
- 17.18 Niet aangetoonde schades
- 17.19 Eigendom goederen
- 17.20 Terugkoop goederen
- 17.21 Verkoop motorvoertuig
- 17.22 Terugkeer werkgever naar gastland

- 18 **BIJLAGE 5 OVERGANGSREGELING OUDE
BELONINGSSYSTEMATIEK**
- 18.1 Algemeen
- 18.2 Salaris en salarisschalen
- 18.3 Gastlandpakket
- 18.4 Gastlandtoelage
- 18.5 Huisvesting
- 18.6 Tegemoetkoming eigen woning
- 18.7 Inhouding gastlandpakket
- 18.8 Tegemoetkoming buitengewone kosten gescheiden huishouding
- 18.9 Eigen bijdrage Schoolkostenvergoeding

1 PREAMBULE

De Stichting SNV Nederlandse Ontwikkelingsorganisatie (verder te noemen: SNV) te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Den Haag d.d. 22 april 2010

1.1 Citeertitel

Deze CAO kan worden aangehaald als: CAO SNV Expat 2008-2011.

1.2 Looptijd van de CAO

1. Deze CAO wordt afgesloten voor de periode 1 januari 2008 tot 1 januari 2012.
2. Nawerking: Indien partijen bij de CAO op de expiratedatum nog geen overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO blijven de bepalingen van de geëxpireerde CAO van kracht, totdat de nieuwe CAO in werking treedt.

1.3 Afwijking en aanvulling van de CAO

1. Het is de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze CAO, tenzij de CAO afwijking toestaat.
2. De werkgever kan na overleg met de Works Council en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden uitvoeringsregelingen vaststellen ter uitwerking van het bepaalde in deze CAO.
3. Een tussentijdse wijziging van de CAO kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van de partijen bij deze CAO. Een tussentijdse wijziging van de CAO is in ieder geval aan de orde indien een wijziging van Wet of Algemene Maatregel van Bestuur dit noodzakelijk maakt.

1.4 Salarisontwikkeling

1. SNV heeft op 1 maart 2010 de salarisopbouw- en hoogte aangepast aan de referentiemarkt.
2. De salarisontwikkeling tot 1 januari 2011 is gebaseerd op de salarisontwikkeling van de sector Rijk.
3. SNV volgt vanaf 1 januari 2011 de salarisontwikkeling van de referentiemarkt.
4. Partijen zullen in 2010 bijeen komen om de salarisontwikkeling per 1 januari 2011 te bespreken.
5. De referentiemarkt is de mediane positie van zowel de adviesmarkt als de markt van ontwikkelingswerk organisaties, zowel nationaal als internationaal.
6. Indien noodzakelijk of gewenst, vindt nadere uitwerking plaats in overleg tussen de CAO partijen.

1.5 Vernieuwing van arbeidsvoorwaarden

1. Vanaf 1 maart 2010 wordt gewerkt met een nieuw functiewaarderingssystematiek met bijbehorende salarissystematiek. Vanaf dat moment wordt gewerkt met een nieuwe salarisstructuur met bijbehorende salarisregels.
2. Per 1 maart 2010 wordt het expatpakket aangepast, gefaseerd en met een overgangsregeling ingevoerd met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van de overgangsregeling oude beloningssystematiek.

3. Afspraken over de taken en bevoegdheden tussen ABVAKABO FNV, Ondernemingsraad en Corporate Council zijn als artikel 2.9 opgenomen.

1.6 Wijzigingen

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Loonruimte

- Structurele salarisverhoging per
 - 1 april 2008 met 2%
 - 1 april 2009 met 2%
- Verhoging procentuele eindejaarsuitkering
 - Per 1 januari 2008 met 1,2% naar 4%
 - Per 1 januari 2009 met 1,4% naar 5,4%
 - Per 1 januari 2010 met 2,9% naar 8,3%
- Het budget persoonlijke ontwikkeling van 100 euro per jaar is per 1 januari 2008 vervallen
- Mocht de WGA-premie voor de werkgever hoger uitkomen dan 100 euro per jaar dan is de betaling van de WGA-premie en verdeling punt van onderhandeling
- De ziektekostenvergoeding die in de vorige CAO onderdeel is geworden van het brutoloon wordt per 1 maart 2010 weer uitgekeerd als een aparte vergoeding. Deze vergoeding wordt maandelijks netto uitbetaald. De eenmalige bruto vergoeding aan het eind van het jaar is per 1 maart 2010 vervallen.
- Per 1 februari 2010 wordt de arbeidsduur vastgesteld op 40 uur per week. Door deze invoering
 - wordt het basissalaris met 5% verhoogd;
 - wordt het basis verlof vastgesteld op 286 uur per jaar;
 - komt het huidige compensatieverlof te vervallen;
 - is een afbouwregeling van het huidig tegoed compensatieverlof (zie artikel 7.10) ingevoerd

Inhoudelijke wijzigingen

- De schoolkostenvergoedingsregeling (zie hfst 15, bijlage 2) wordt per 1 september 2010 gewijzigd.
- De regeling tegemoetkoming bovenmatige ziektekosten is per 1 januari 2009 vervallen.

Onderzoek voor 1 januari 2011

- In de eerste helft van 2010 zal er onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheid tot het invoeren van een collectieve ziektekostenverzekering voor alle werknemers. Indien een collectieve ziektekostenverzekering van toepassing wordt, zal bovenstaande regeling aangepast worden.
- Of gewerkt kan worden met alleen maar netto schaalbedragen. Het brutojaarsalaris wordt dan alleen nog maar gebruikt voor de berekening van de pensioengrondslag.
- Of het sociale zekerheidspakket (inclusief taxatie) van alle werknemers geharmoniseerd kan worden: dat betekent dat zoveel mogelijk het Nederlandse sociale zekerheidspakket, dat geldt voor de werknemers geworven in Nederland, ook voor de werknemers niet geworven in Nederland wordt overgenomen.
- Spouses: gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen onderzoek doen naar de noodzaak van het invoeren van een spouses regeling.
- Gedurende de looptijd van deze CAO wordt een regeling Non accompanied duty station verder uitgewerkt.

Technische wijzigingen

- Een aantal wijzigingen heeft plaatsgevonden om te harmoniseren met de CAO SNV NL.
- Een aantal wijzigingen heeft plaatsgevonden omdat de Nederlandse wetgeving is gewijzigd.
- Een aantal wijzigingen heeft plaatsgevonden om de desbetreffende artikelen te verduidelijken, omdat zij geëxpireerd zijn etc.

2 ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever:	<i>stichting SNV Nederlandse ontwikkelingsorganisatie;</i>
Werknemer:	<i>persoon die bij de werkgever in dienst is of in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst en waarmee bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de uitzending naar het land van plaatsing langer dan 12 maanden bedraagt. Uitgezonderd de leden van de managing board van werkgever en de Host Country Nationals (HCN's);</i>
Woonland:	<i>land waar de werknemer bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever zijn vaste woonplaats heeft;</i>
Land van Plaatsing:	<i>land waarin de werknemer de opgedragen werkzaamheden vervult;</i>
Standplaats:	<i>plaats waar de werknemer doorgaans zijn werkzaamheden verricht, dan wel voor de langdurig uitgezonden werknemer de plaats in het land van plaatsing waar de werknemer zijn vaste verblijfplaats heeft en die als zodanig door de werkgever is erkend;</i>
Partner:	<i>persoon met wie de werknemer gehuwd of ongehuwd duurzaam samenleeft;</i>
Kind:	<i>een legitiem of adoptief kind van de werknemer of zijn partner onder de 18 jaar voor welk de werknemer sociale en economische verantwoordelijkheid heeft en is erkend binnen de nationale wetgeving van het land van de werknemer en/of zijn partner;</i>
Gezin(sleden):	<i>echtgenoot of partner van de werknemer (gebaseerd op een partnerregistratie of samenwonen geregistreerd onder zijn nationale wetgeving) en kinderen onder de 18 jaar.</i>
Duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing:	<i>periode waarin de werknemer in het land van plaatsing de hem opgedragen werkzaamheden verricht. Deze periode vangt aan op de dag van aankomst van de werknemer in het land van plaatsing en eindigt op de dag van vertrek uit het gastland, doch uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wel bij beëindiging van de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden;</i>
Netto salaris:	<i>Nederlands ingezetene bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever: salaris verminderd met inhoudingen van hypotax, pensioenpremies en premies volksverzekeringen. Niet Nederlands ingezetenen bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever: salaris verminderd met inhoudingen hypotax en pensioenpremie.</i>
Uurloon:	<i>1/156 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur; Per 1 februari 2010 het 1/173,33 deel</i>
Salaris:	<i>Bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen van deze CAO en dat dient als berekeningsgrondslag voor de bepaling van het netto salaris van de werknemer;</i>
Salarisschaal:	<i>in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen van deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;</i>

Salaristrede:	<i>aanduiding, bestaande uit een getal dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;</i>
Maximumsalaris:	<i>hoogste bedrag van een salarisschaal;</i>
DSA:	<i>Daily Subsistence Allowance valt onder een ministeriële regeling (ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) met een bijbehorende tarieflijst die twee keer per jaar wordt gewijzigd dan wel de reisregeling Binnenland;</i>
Functie:	<i>samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten in opdracht van de werkgever;</i>
Dienstreis:	<i>reis van de werknemer, hetzij in of buiten Nederland of in het land van plaatsing, die wordt ondernomen voor de vervulling van werkzaamheden in opdracht of met goedkeuring van de werkgever. Woon-werkverkeer en vakantie reizen vallen niet onder dienstreizen;</i>
Beroepsziekte:	<i>ziekte, die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten een en ander vastgesteld door een onafhankelijke derde;</i>
Dienstongeval:	<i>ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten; een en ander vastgesteld door een onafhankelijke derde;</i>
Molest	<i>buitengewone omstandigheden als gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer en munitie.</i>
Hypotax:	<i>Voor Nederlandse ingezetenen: Inhouding op salaris en overige uitbetalingen van bedrag gelijk aan de loonheffing (loonbelasting en sociale verzekeringspremies), die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland. Voor niet-Nederlands ingezetenen: inhouding op salaris en overige uitbetalingen op bedrag gelijk aan de loonbelasting, die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland.</i>
Passende functie:	<i>een functie waarvoor de werknemer naar het oordeel van de werkgever voldoende kennis en kunde beschikt, die noodzakelijk wordt geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel waarvoor de werknemer binnen redelijke termijn via om- her of bijscholing tot dit niveau kan worden gebracht;</i>
Onafhankelijke derde:	<i>Een door partijen aangestelde onafhankelijke derde in afwachting van instelling van een geschillencommissie;</i>
Periodieke toelage:	<i>toelage bedoeld in artikel 0.</i>

2.2 Mannelijke en vrouwelijke persoonsvorm

Waar in deze CAO of in de bijlagen met betrekking tot het begrip werknemer de mannelijke (persoons)vorm wordt gehanteerd, is ook de vrouwelijke (persoons)vorm van toepassing

2.3 Uitwerking partnerdefinitie

1. Om een persoon aan te kunnen merken als partner in de zin van deze CAO, dient dewerknemer één of meer van de volgende documenten te overleggen (of het equivalent van die documenten naar het recht van de nationaliteit van de werknemer indien hij geen Nederlander is):
 - a. een recent uittreksel uit het huwelijksregister en, op verzoek van de werkgever, een verklaring van de werknemer dat hij niet van tafel en bed gescheiden van zijn partner leeft; dan wel,

- b. een recent uittreksel uit het geregistreerd partnerschapsregister of een recente notariële verklaring (ten hoogste zes maanden oud) dat een notarieel samenlevingscontract volgens Nederlands recht bestaat; dan wel,
 - c. een registratie van partnerschap of samenwonen geregistreerd onder de nationale wetgeving afgegeven door het land van herkomst van de werknemer en/of zijn partner.
2. Voor de toepassing van deze CAO kan tegelijkertijd slechts één persoon als partner worden aangemerkt.
3. De over te leggen documenten mogen ten hoogste zes maanden oud zijn.

2.4 Uitwerking kinddefinitie

1. Om een persoon aan te kunnen merken als kind in de zin van deze CAO, dient de werknemer de volgende documenten te overleggen:
 - a. een recent uittreksel (ten hoogste zes maanden oud) uit het geboorteregister dan wel,
 - b. een adoptieverklaring wettelijk goedgekeurd door het woonland van de werknemer dan wel door de ambassade van het woonland.
2. Met minderjarige kinderen (kinderen tot de leeftijd van 18 jaar) worden gelijkgesteld:
 - a. meerderjarige kinderen die op basis van de schoolkostenvergoedingsregeling recht hebben op een vergoeding; dan wel,
 - b. meerderjarige kinderen tot de leeftijd van 30 jaar die lichamelijk of geestelijk ongeschikt zijn om een beroep uit te oefenen, en dit op voorlegging van bewijsstukken.
3. Een kind dat behoort tot het huishouden van de partner van wie de werknemer duurzaam gescheiden leeft valt nimmer onder de definitie kind.

2.5 Wijziging gezinssamenstelling

1. De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk van elke wijziging in de gezinssamenstelling schriftelijk en van officiële bewijsstukken voorzien, op de hoogte te brengen.
2. Indien de werkgever een melding van een wijziging in de gezinssamenstelling heeft ontvangen, worden de bepalingen van deze CAO per datum wijziging op de nieuwe gezinssituatie toegepast, tenzij in deze CAO anders is bepaald.

2.6 Voorkoming van dubbele aanspraken

1. De uit deze CAO voortvloeiende aanspraken kunnen voor twee partners die ieder SNV-werknemer zijn en die op de standplaats een gezamenlijke huishouding voeren, nooit meer bedragen dan wat één werknemer ontvangt, behoudens aanspraken die uit de functie voortvloeien.
2. Als de partner van de werknemer uit andere hoofde aanspraken heeft die vergelijkbaar zijn met die welke kunnen worden ontleend aan deze CAO, kan de werknemer voor de partner geen beroep doen op die aanspraken op grond van deze CAO.
3. De werknemer is verplicht informatie over de werkzaamheden van zijn partner te verstrekken en mee te werken aan het voorkomen van dubbele aanspraken.

2.7 Belangrijke wijziging in de individuele rechtspositie

De werkgever deelt een belangrijke wijziging in de rechtspositie van een werknemer schriftelijk aan hem mee.

2.8 Declaratiereglement

1. De werkgever stelt een declaratiereglement op waarin de voorwaarden voor betaling van vergoedingen, tegemoetkomingen en andere financiële aanspraken van de werknemer zijn geregeld, waaronder tevens verjaringstermijnen.
2. Om voor vergoeding van kosten in aanmerking te komen dient de werknemer declaraties te voorzien van de originele nota's of betalingsbewijzen. Zonder deze bewijsstukken worden geen kosten vergoed tenzij anders geregeld in deze CAO.

2.9 Arbeidsrelaties en zeggenschap

1. Vakbond en ondernemingsraad zijn natuurlijke partners bij de belangenbehartiging van werknemers. Ondersteuning van de ondernemingsraad, met name bij de uitleg en invulling van de CAO, is een belangrijke taak van de vakbond. De vakbond is

verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaardenvorming en gaat over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals beloning, vakantie, verlof, pensioenen en vergoedingen. Het initiëren van wijzigingen en uitwerking van deze arbeidsvoorwaarden op procedure en invoering vindt plaats onder toezicht van de ondernemingsraad.

2. Op CAO niveau worden door de vakbond in overleg met de leden collectieve afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden voor allen die werken voor SNV.
3. Op bedrijf-/instellingsniveau wordt, binnen de grenzen van wetgeving, geldende Works agreement en CAO, nadere invulling gegeven aan de medezeggenschap van de werknemers. Controle op naleving van de CAO is een belangrijke taak van de medezeggenschap.

2.10 Inpat-policy

1. De werkgever zorgt voor een inpat-policy voor de werknemers die voor langere dan wel kortere tijd op het hoofdkantoor in Nederland gaan werken.
2. In deze inpat-policy wordt onder andere de aansluiting in rechtspositie en de vergoedingen waarop de inpat recht heeft geregeld.

2.11 Verval van aanspraken

De uit deze CAO voortvloeiende rechten op vergoedingen vervallen indien er binnen twaalf maanden na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst dan wel twaalf maanden na het wijzigen in de persoonlijke omstandigheden, aanspraken op basis van deze CAO geen beroep op is gedaan, onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek over verjaringstermijnen.

2.12 Termijnen

Indien in deze CAO géén termijn is gesteld, gelden de bepalingen ter zake van de Algemene Termijnenwet.

2.13 Toepasselijk recht en rechter

Op deze CAO is het Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de rechter te Den Haag is bevoegd te oordelen over geschillen tussen werkgever en werknemer in het kader van deze CAO.

2.14 Hardheidsclausule

In de gevallen waarin deze CAO niet of niet voldoende voorziet, kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid en, waar mogelijk, in overeenstemming met de strekking van de bepalingen van deze CAO een voorziening treffen. Indien deze voorziening meerdere werknemers betreft, zal eerst overleg met de ABVAKABO plaats dienen te vinden.

3 RECHTEN EN PLICHTEN

3.1 Goed werkgeverschap

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.

3.2 Bescherming persoonsgegevens

1. De werkgever stelt in overeenstemming met de Works Council een reglement op voor de bescherming van persoonsgegevens van de werknemers.
2. De werknemer heeft recht op inzage van zijn personeelsdossier.

3.3 Aansprakelijkheid en vrijwaring van de werknemer voor schade

1. De werknemer is verplicht de zaken, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever of door derden geleden schade, voor zover deze is ontstaan door schuld van de werknemer.
3. De werkgever deelt de hoogte van de schadevergoeding, alsmede de overwegingen die geleid hebben tot het vaststellen van de vergoeding, schriftelijk aan de werknemer mede.
4. De werkgever vrijwaart de werknemer tegen elke eis tot schadevergoeding van wie of van welke rechtspersoon ook, ingediend op grond van handelingen verricht in de rechtmatige uitoefening van zijn werkzaamheden in het gastland, indien en voor zover de schade niet door een verzekering wordt gedekt tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3.4 Disciplinaire maatregel

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in lid 1 die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. Schriftelijke berisping;
 - b. Vermindering van de jaarlijkse vakantieverlofaanspraak;
 - c. Onthouding periodieke verhoging;
 - d. Schorsing
 - e. Ontslag zonder dat er een opzegtermijn in acht behoeft te worden genomen;
 - f. Gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot het bedrag van ten hoogste een half maandsalaris;
 - g. Terugplaatsen in een lagere salarisschaal.

3.5 Schorsing

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste een maand met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt, kan worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de werklocaties na verkregen toestemming van de werkgever. Voor de uitgezonden werknemer die op de werklocatie woonachtig is, blijft vrijheid van beweging gegarandeerd.
4. Indien de werkgever de werknemer schorst, stelt hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris.
6. Zo spoedig mogelijk na aanvang van de schorsing hoort de werkgever of een vertegenwoordiger van de werkgever, de werknemer. De werknemer kan zich door een adviseur laten bijstaan.
7. Indien het verweer voor de werkgever aanleiding is de schorsing te beëindigen, gaat hij daartoe onverwijld over.

8. Indien blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd, zal de werkgever voor een passende rehabilitatie van de werknemer zorg dragen tenzij de werknemer te kennen geeft geen rehabilitatie te wensen.

3.6 Goed werknemerschap

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van de in de onderneming geldende werkwijzen, procedures en regelingen.
2. De werknemer dient bij de uitoefening van zijn functie de bepalingen van de SNV-gedragscode in acht te nemen.
3. De uitgezonden werknemer en zijn gezinsleden dienen de lokale wet- en regelgeving te respecteren en zich tijdens hun verblijf in het land van plaatsing te onthouden van meningsuitingen van politieke strekking over en van deelneming aan enige politieke activiteit betreffende het gastland.
4. De uitgezonden werknemer en zijn gezinsleden zullen zich onthouden van enig optreden waardoor de verstandhouding tussen Nederland en het land van plaatsing en hun beider bevolking zou kunnen worden geschaad en alles in het werk stellen die verstandhouding, waar mogelijk, te bevorderen.

3.7 Andere werkzaamheden

Aan de werknemer kunnen tijdelijk andere werkzaamheden worden opgedragen dan in zijn functieomschrijving opgenomen, mits deze in redelijkheid passen binnen zijn professionele bekwaamheden.

3.8 Aanvaarden passende functie

De werknemer dient een passende functie te aanvaarden, indien deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

3.9 Werkzaamheden buiten de geldende werktijden

De werknemer is zonodig verplicht ook buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van werkgever arbeid te verrichten.

3.10 Nevenwerkzaamheden

1. Het is de (uitgezonden) werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan in het land van plaatsing enige betaalde of onbetaalde nevenbetrekking te vervullen of te aanvaarden of tegen betaling nevenwerkzaamheden te verrichten, dan wel aldaar nering of handel te drijven of middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen indien het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever geschaad kan worden of een vermenging van belangen kan optreden die schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben.
2. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot onder meer de meldingsregistratie en beoordeling van nevenwerkzaamheden waardoor een goede functievervulling of het goed functioneren van de werknemer, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zijn verzekerd.

3.11 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over wat hem in zijn functie ter kennis is gekomen.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet wanneer iemand informatie moet verstrekken aan de werkgever of wanneer de werkgever iemand voor een bepaalde zaak ontheffing van deze plicht heeft verleend.

3.12 Alcohol en drugs

Het is de werknemer verboden gedurende de werktijd alcoholhoudende dranken of drugs te gebruiken, bij zich te hebben of op de werkplek te bewaren.

3.13 Schade aan persoonlijke eigendommen

1. De werknemer draagt in beginsel zelf het risico van schade, verlies of diefstal van zijn persoonlijke eigendommen.
2. Vergoeding door de werkgever van schade aan persoonlijke eigendom kan plaatsvinden, indien de schade is veroorzaakt door een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is, zulks ter beoordeling van de werkgever.

3.14 Aansprakelijkheid voor motorvoertuigen bij uitzending

1. De uitgezonden werknemer die een privé motorvoertuig in het land van plaatsing gebruikt, is verplicht dat motorvoertuig naar de aldaar geldende maatstaven genoegzaam tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid te verzekeren en verzekerd te houden. Zolang een dergelijke verzekering niet bestaat is het hem niet toegestaan dat motorvoertuig te gebruiken.
2. Het niet nakomen van de in het vorige lid gestelde verplichtingen heeft mede tot gevolg dat de werknemer in geval van schade, toegebracht met een privé motorvoertuig, geen beroep kan doen op de in artikel 3.3 bedoelde vrijwaring door de werkgever.
3. Het is de werknemer niet toegestaan privé te rijden met motorvoertuigen uit het SNV wagenpark.

3.15 Rapportageplicht bij uitzending

De uitgezonden werknemer kan gehouden worden om aan de werkgever op gezette tijden rapport te doen van zijn werkzaamheden, conform de door de werkgever vastgestelde richtlijnen.

4 MEDISCH ONDERZOEK, PREVENTIEVE HEALTH CHECK-UP

4.1 Preventieve Health check-up voor de uitgezonden werknemer

1. De werknemer die wordt uitgezonden, kan voor de uitzending een preventieve health check-up ondergaan.
2. Deze check-up is vrijwillig voor zowel de werknemer als de meereizende gezinsleden.
3. De uitslag van de check-up wordt doorgestuurd naar de Arbo-dienst dan wel de door SNV aangewezen arts (de deskundige).

4.2 Preventieve health check-up tijdens dienstverband

Als sprake is van frequent reisgedrag dan wel langdurig verblijf in het buitenland kan, de werkgever, al dan niet op verzoek van de uitgezonden werknemer, deze check-up, zo mogelijk tijdens het contractueel verloop, herhalen.

4.3 Preventieve health check-up bij einde dienstverband

1. De uitgezonden werknemer en zijn gezinsleden worden geacht binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een check-up te ondergaan.
2. Indien de definitieve terugreis niet onmiddellijk aansluitend op de einddatum van de arbeidsovereenkomst of niet rechtstreeks plaatsvindt, dient de uitgezonden werknemer zich binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, doch in ieder geval vóór vertrek, medisch te laten keuren in het gastland, dan wel terstond bij terugkeer in het woonland. De resultaten van de check-up moeten aan de deskundige worden toegezonden.
3. De vergoeding van kosten van de check-up voor gezinsleden op grond van deze CAO is uitgesloten, indien deze kosten naar het oordeel van de werkgever zijn ontstaan als gevolg van medische ongeschiktheid die reeds voor uitzending bestond of indien het gezinslid voor vertrek naar het land van plaatsing dan wel bij start gezinsvorming geen medisch onderzoek heeft ondergaan. De werkgever wint ter zake advies in bij de deskundige.

4.4 Hernieuwde preventieve health check-up

Indien de werknemer een hernieuwde check-up wenst, dient hij binnen 14 dagen na ontvangst van de uitslag een schriftelijk verzoek daartoe te richten aan de werkgever.

4.5 Vaccinaties

1. Tijdens het medisch onderzoek voorafgaand aan het vertrek en tijdens het dienstverband wordt vastgesteld welke vaccinaties door het (toekomstige) land van plaatsing verplicht worden gesteld en welke vaccinaties raadzaam geacht worden.
2. Ten behoeve van een geldig internationaal vaccinatiebewijs is de werknemer verplicht zich te laten vaccineren voor de door de deskundige.

4.6 Kosten medisch onderzoek en vaccinaties

1. De kosten van de medische onderzoeken en vaccinaties, bedoeld in dit hoofdstuk, komen voor rekening van de werkgever. Als de werknemer dan wel gezinsleden gebruik maken van deze faciliteit maar zonder reden niet verschijnt, komen de kosten voor rekening van de werknemer.
2. Ter zake gemaakte reiskosten worden vergoed overeenkomstig de voor reiskosten bij dienststreizen geldende vergoedingsregelingen, vervat in artikel 11.2.

5 AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND

5.1 Duur dienstverband

De werknemer wordt in de regel in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

5.2 Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt in de regel een proeftijd overeengekomen.
2. De proeftijd duurt twee maanden. Dit geldt zowel voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd.
3. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en zonder opgaaft van redenen eindigen.
4. Er wordt geen proeftijd bedongen indien de werknemer na het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de werkgever in dezelfde of een soortgelijke functie wederom in dienst treedt.

5.3 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

1. De werknemer ontvangt van de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin tenminste worden vermeld:
 - a. de naam, voornaam, geboorteplaats, geboortedatum en nationaliteit van de werknemer;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. de duur van de proeftijd, indien een proeftijd is overeengekomen;
 - d. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de duur van dit dienstverband;
 - e. de functie;
 - f. de standplaats;
 - g. het salaris en de datum waarop bij goed functioneren de eerste periodieke salarisverhoging zal worden toegekend;
 - h. de gemiddelde arbeidsduur;
 - i. het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft;
 - j. de bij de functie behorende specifieke toelagen of onkostenregelingen, indien van toepassing;
 - k. de bepaling dat deze CAO een geheel vormt met de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer ontvangt bij het aangaan van het dienstverband een exemplaar van de geldende CAO en informatie over zijn pensioenfonds dan wel –verzekering. De werkgever kan ook toegang bieden tot een digitale versie.
3. De werknemer ontvangt bij een wijziging in functie of standplaats een schriftelijke mededeling hiervan, onder vermelding van de in verband met deze wijziging in functie of standplaats eventueel aan te passen arbeidsvoorwaarden.

5.4 Verlenging van het dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden gevolgd door één of meer nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
2. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen opzegging nodig.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen drie maanden wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst, worden zij aangemerkt als aaneengesloten arbeidsovereenkomsten.
4. Indien de duur van aaneengesloten arbeidsovereenkomsten de termijn van zes jaar overschrijdt, wordt de laatste arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Overschrijding van de termijn van zes jaar als gevolg van oriëntatieverlof, compensatieverlof of een tijdelijke verlenging dan wel herplaatsingsperiode op grond van het sociaal plan reorganisatie SNV wordt buiten beschouwing gelaten. De periode die werknemer werkzaam is geweest als personeel buiten Nederland lokaal geworven, krachtens lokaal reglement gecontracteerd en aldaar werkzaam (HCN) wordt eveneens buiten beschouwing gelaten bij de bepaling van de termijn van zes jaar.

5.5 Einde dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. tijdens de proeftijd als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;
- b. door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden;
- d. door schriftelijke opzegging tegen het einde van de maand;
- e. door ontslag op staande voet wegens een dringende reden;
- f. door ontbinding door de kantonrechter;
- g. als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
- h. als de werknemer ontslag vraagt in verband met flexibel pensioen en uittreden (FPU) dan wel ouderdomspensioen voor de pensioengerechtigde leeftijd. Ontslag wordt verleend als het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP heeft vastgesteld dat na het ontslag recht bestaat op een uitkering. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat;
- i. door het overlijden van de werknemer.

5.6 Opzegging

De werkgever kan het dienstverband met de werknemer, al dan niet gedurende de overeengekomen looptijd van de arbeidsovereenkomst, opzeggen wegens:

- a. opheffing van de betrekking of overtolligheid, indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie aan te bieden of indien deze werknemer een passende functie weigert te aanvaarden;
- b. ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, blijkens vastgestelde beoordelingen;
- c. ziekte die twee jaar heeft geduurd en wanneer volledige herplaatsing niet mogelijk is;
- d. het zonder opgave van reden niet tijdig terugkeren door de werknemer van verlof;
- e. voltooiing van de aan de uitgezonden werknemer opgedragen taak;
- f. wijziging van de politieke, maatschappelijke, projectmatige of personeelsmatige omstandigheden dan wel de veiligheidssituatie in het gastland;
- g. het niet verkrijgen of intrekken van visa en dergelijke benodigd voor de toegang tot het gastland, dan wel het niet verlenen of intrekken van de goedkeuring van de autoriteiten van het land van plaatsing met betrekking tot de inzet van de uitgezonden werknemer;
- h. een andere gewichtige reden.

5.7 Opzegtermijn

1. Bij opzegging wordt de wettelijke opzegtermijn in acht genomen met dien verstande dat de termijn zowel voor de werkgever als de werknemer ten minste twee maanden is, tenzij werkgever en werknemer op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen.
2. De opzegging gaat in per de 1e van de daaropvolgende maand.
3. De opzegtermijn geldt zowel voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd.

5.8 Traject loopbaanbegeleiding bij werkloosheid

1. De werkgever draagt zorg voor de inrichting van een loopbaanbegeleidingstraject voor de werknemer die ten minste zes jaar uitgezonden is geweest en zonder uitzicht op werk terugkeert op de Nederlandse arbeidsmarkt.
2. De werkgever draagt zorg voor een periodieke evaluatie van dit traject.
3. De werknemer die aaneengesloten ten minste drie jaar uitgezonden is geweest en na afloop van de uitzending ten minste 6 maanden werkloos is en die gemotiveerd behoefte heeft aan een individueel coachings- of opleidingstraject komt in aanmerking voor een eenmalige vergoeding van de daaraan verbonden kosten tot ten hoogste 1.000,- Euro.

5.9 Uitkering bij overlijden

1. Indien het dienstverband eindigt als gevolg van overlijden van de werknemer, wordt het salaris uitbetaald tot en met de dag van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het laatstgenoten salaris van de overledene over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan drie maal dat van de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering die de werknemer over de maand van het overlijden zou hebben genoten.
3. Bij ontstentenis van een partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan kan de uitkering geschieden aan degene die belast is met de betaling van de kosten van de lijkbezorging.
4. Indien de werknemer voor zijn overlijden te veel vakantie heeft genoten, vindt artikel 7.6 lid 3, van deze CAO overeenkomstige toepassing. Het aldus verschuldigde bedrag en de reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitgekeerde bedragen of voorschotten wegens salaris en toelagen over een na zijn overlijden gelegen tijdvak worden in mindering gebracht op de in het tweede lid bedoelde uitkering.
5. Op het bedrag bedoeld in het tweede lid wordt in mindering gebracht enige overlijdensuitkering op grond van enige wettelijke regeling indien deze uitkeringen worden uitgekeerd.

6 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

6.1 Arbeidsduur tot 1 februari 2010

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
2. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen in het land van plaatsing in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2.
3. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de in het tweede lid van dit artikel opgenomen berekeningswijze.
4. Het aantal te werken uren wordt rekenkundig op hele uren afgerond.

6.2 Arbeidsduur vanaf 1 februari 2010

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 40 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
2. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen in het land van plaatsing in dat jaar, vermenigvuldigd met 8.
3. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de in het tweede lid van dit artikel opgenomen berekeningswijze.
4. Het aantal te werken uren wordt rekenkundig op hele uren afgerond.

6.3 Werktijdenregeling tot 1 februari 2010

1. De werkgever stelt in overeenstemming met de Country Council en met inachtneming van het in dit hoofdstuk bepaalde een of meer werktijdenregelingen vast.
2. Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde der dagelijkse werktijden. In de werktijdregeling is het aantal te werken uren opgenomen.
3. Voor de uitvoering van het eerste lid geldt, voor de uitgezonden werknemer, een standaard werktijdenregeling gebaseerd op een 40-urige werkweek bij een volledige arbeidsduur. De extra gewerkte uren worden gecompenseerd door middel van compensatieverlof;
4. De werktijden van de werknemer met een onvolledige arbeidsduur kunnen zodanig worden geroosterd dat hij gemiddeld per week ten hoogste 1/9 deel van de met hem overeengekomen arbeidsduur extra uren werkt. De extra gewerkte uren worden gecompenseerd door middel van compensatieverlof.
5. Opbouw van compensatieverlof stopt na één maand ziekte van de werknemer, één maand na ingang van zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij opname onbetaald verlof (gerekend vanaf de 1e van de maand volgende op de datum van melding). Onbetaald verlof kan alleen opgenomen worden per de 1e van een maand. De werktijd van een werknemer met een volledige werkweek wordt gesteld op 36 uur.

7 VAKANTIE EN VERLOF

7.1 Vakantie-uren

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantie met behoud van zijn volle salaris.
2. De aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren. Zo nodig vindt afronding naar boven plaats.
3. De omvang van de aanspraak op vakantie is afhankelijk van:
 - a. de leeftijd van de werknemer;
 - b. de arbeidsduur van de werknemer.
4. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt tot 1 februari 2010 de aanspraak op vakantie 165,6 uren per kalenderjaar. De aanspraak op vakantie wordt verhoogd volgens onderstaande tabel afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt.

Leeftijd	Verhoging
van 45 tot en met 49 jaar	7,2 uren
van 50 tot en met 54 jaar	14,4 uren
van 55 tot en met 59 jaar	21,6 uren
vanaf 60 jaar	28,8 uren

5. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt vanaf 1 februari 2010 de aanspraak op vakantie 286 uren per kalenderjaar. De aanspraak op vakantie wordt verhoogd volgens onderstaande tabel afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt.

Leeftijd	Verhoging
van 45 tot en met 49 jaar	8 uren
van 50 tot en met 54 jaar	16 uren
van 55 tot en met 59 jaar	24 uren
vanaf 60 jaar	32 uren

6. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur wordt de ingevolge het vierde en vijfde lid geldende aanspraak op vakantie vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledige arbeidsduur.
7. Bij beëindiging of aanvang van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op vakantie vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband die de werknemer in dat jaar verricht heeft of zal verrichten.
8. Indien de arbeidsduur van de werknemer wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft ongewijzigd gehandhaafd.
9. Over kalendermaanden gedurende welke de werknemer in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling in het geheel geen of gedeeltelijk werkzaamheden verricht, heeft hij geen of naar rato aanspraak op vakantie.
10. Het negende lid is niet van toepassing, indien geheel of gedeeltelijk geen werkzaamheden worden verricht wegens:
 - a. genoten vakantie;
 - b. ziekte die korter duurt dan 26 weken, waarbij een hervatting van het werk gedurende vier weken of minder geen nieuwe periode van 26 weken inluit;
 - c. verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen;
 - d. verlof verleent op basis van de artikelen 7.7, 7.11, **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, en **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** van deze CAO.
11. Over kalendermaanden gedurende welke de werknemer in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling gedeeltelijk werkzaamheden verricht, heeft hij aanspraak op vakantie naar rato van het gedeelte van de werktijd waarop hij volgens de werktijdregeling werkzaamheden verricht.

7.2 Opname vakantie

1. Zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde vakantie vast. De uitgezonden werknemer meldt het voornemen vakantie op te nemen tenminste drie maanden van tevoren.

2. In afwijking van het eerste lid kan de uitgezonden werknemer tijdens de tewerkstelling in het land van plaatsing de vakantie niet eerder opnemen dan nadat die tewerkstelling tenminste drie achtereenvolgende maanden heeft geduurd.
3. De werknemer dient in elk kalenderjaar
 - a. Tot aan 1 februari 2010 tenminste 108 uren vakantieverlof op te nemen waarvan ten minste 72 uren over een aaneengesloten periode.
 - b. Vanaf 1 februari 2010 tenminste 166 uur op jaarbasis op te nemen. Jaarlijks mag maximaal 120 uur (15 dagen) worden meegenomen naar het volgende jaar.
 - c. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt het in de vorige volzinnen bedoelde aantal uren naar rato.
4. Tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten, is het de werknemer toegestaan op het voornemen vakantie op te nemen, terug te komen, dan wel het opnemen niet voort te zetten. De vorige volzin geldt in geval van ziekte of ongeval alleen indien de werknemer ten genoegen van de werkgever die ziekte of dat ongeval aantoont.
5. Wanneer dringende redenen dat noodzakelijk maken, kan de werkgever aan de werknemer verleende toestemming vakantie op te nemen intrekken, zowel vóór als tijdens de vakantie. Indien de werknemer ten gevolge van het intrekken van de toestemming vakantie op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
6. Niet opgenomen vakantie, waaronder eventuele van vorige jaren overgeboekte vakantie, wordt naar het volgende kalenderjaar overgeboekt tot een maximum van de aanspraak van de werknemer over een vol kalenderjaar, vermindert met de in het derde lid van dit artikel bedoelde vakantie.
7. De werkgever kan toestaan dat in individuele gevallen in een bepaald jaar wordt afgeweken van de maximaal naar een volgend kalenderjaar over te boeken vakantieaanspraken. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagen vast waarop deze uren in het daaropvolgende kalenderjaar worden opgenomen.

7.3 Verjaring vakantieverlofuren

1. Vakantieverlofuren verjaren 6 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.
2. Bij beëindiging van het contract na een plaatsing van zes jaar en meer mag een verlofsaldo van 720 uur (90 dagen) resteren. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt het in de vorige volzin bedoelde aantal uren naar rato.

7.4 Collectieve vakantiedagen

1. De werkgever kan met instemming van de Country Council per kalenderjaar ten hoogste drie dagen, anders dan algemene feestdagen in het gastland, collectief inroosteren waarop niet hoeft te worden gewerkt.
2. Deze brugdagen komen in mindering op het vakantieverlof. Het aantal uren dat wordt afgeboekt, is gelijk aan het aantal uren dat op de betreffende dag volgens rooster gewerkt moet worden.

7.5 Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, behoudt hij de aanspraak op de hierdoor niet genoten vakantie, mits hij de werkgever hierover tijdig informeert, overeenkomstig artikel 7.1 onder 9.b en de procedurevoorschriften bij ziekte van de werkgever. De werkgever kan eisen dat een verklaring van een arts wordt overgelegd.

7.6 Ontslag en vakantie

1. Het resterende vakantieverlof dient zo veel als mogelijk in de periode tussen de dag van opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt opgenomen te worden.
2. Indien de werknemer op de datum van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, wordt hem voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen een vergoeding toegekend ten bedrage van het uurloon dat de werknemer direct voorafgaand aan zijn ontslag genoot.
3. Indien op de dag van zijn ontslag blijkt, dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantie een bedrag schuldig ten bedrage van het uurloon.

7.7 Feestdagen

1. Tenzij het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt, verricht de werknemer werkzaam op het hoofdkantoor geen werkzaamheden op nieuwjaarsdag, tweede

paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koninginnedag en op 5 mei.

2. Indien een of meer feestdagen vallen op een dag waarop de werknemer volgens zijn werkrooster geen werkzaamheden verricht, vindt geen compensatie plaats.
3. Voor religieuze rust- en feestdagen die niet op de algemeen erkende rust- en feestdagen vallen, wordt desgewenst onbetaald verlof of vakantieverlof verleend, tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet.

7.8 Feestdagen uitgezonden werknemer

1. Tot het moment van eerste afreis naar het land van plaatsing zijn de feestdagen geldend in het woonland van toepassing; daarna zijn de feestdagen zoals deze gelden in het land van plaatsing van toepassing, ongeacht het feitelijk verblijf in het woonland of elders.
2. Indien één of meer feestdagen vallen op een dag waarop de werknemer volgens zijn werkrooster geen werkzaamheden verricht, vindt geen compensatie plaats.
3. Indien het aantal feestdagen in het land van plaatsing
 - a. minder dan acht bedraagt, wordt het verlof aangevuld met het verschil tussen het feitelijke aantal verlofdagen en acht dagen.
 - b. meer dan 12 bedraagt, wordt het meerdere verrekend met het verlof van de uitgezonden werknemer. Indien de uitgezonden werknemer in overleg met zijn leidinggevende en met goedkeuring van de Country Director op deze feestdag thuis werkzaamheden verricht, wordt deze dag aangemerkt als een werkdag en niet verrekend met het verlof.Feestdagen die in het weekeinde vallen worden hierbij buiten beschouwing gelaten..
4. Voor religieuze rust- en feestdagen die niet op de algemeen erkende rust- en feestdagen vallen, wordt desgewenst (onbetaald) verlof of vakantie verleend, tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet.

7.9 Compensatieverlof tot 1 februari 2010

1. De opname van het compensatieverlof kan per veldkantoor of afdeling worden bepaald.
2. De werknemer kan het compensatieverlof alleen gedurende het kalenderjaar opnemen. Niet opgenomen compensatieverlof vervalt aan het einde van het kalenderjaar.
3. De uitgezonden werknemer kan het compensatieverlof alleen gedurende het dienstverband opnemen. Compensatieverlof dat bij einde dienstverband niet is opgenomen, vervalt.
4. Opbouw van compensatieverlof stopt na één maand ziekte, één maand na ingang van zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij opname onbetaald verlof (gerekend vanaf de 1e van de maand volgende op de datum na melding).
5. Werknemers die in een periode tussen twee plaatsingen zitten nemen eerst compensatieverlof en daarna regulier verlof op.

7.10 Afbouwregeling opname tegoed compensatieverlof opgebouwd tot 1 februari 2010

1. Het tot 1 februari 2010 opgebouwde tegoed aan compensatieverlof kan worden uitbetaald en/of opgenomen:
2. Bij uitbetaling van compensatieverlof geldt het volgende:
 - a. Er kan worden gekozen voor uitbetaling van een percentage van 50%, 75% of 100%;
 - b. De referentiemaand ten behoeve van de calculatie voor uitbetaling van het compensatie verlof is december 2009;
 - c. Uitbetaling vindt slechts in één keer en alleen in 2010 plaats;
 - d. Een aanvraag kan ingediend worden vanaf 1 april 2010 en uiterlijk voor 1 november 2010;
 - e. Bij uitbetaling wordt uitgegaan van de volgende berekening:
 - i) De werknemer met een maandsalaris van meer dan € 4500,00 bruto (peildatum december 2009) krijgt 65% van het uurloon netto uitbetaald;
 - ii) De werknemer met een maandsalaris van minder dan € 4500,00 (peildatum december 2009) krijgt 70% van het uurloon netto uitbetaald.
 - f. SNV draagt geen verantwoording voor een eventuele belastingnaheffing.
3. Bij opname van het (overig) verlof geldt het volgende:
 - a. Het resterende compensatieverlof wordt in maximaal zes jaar opgenomen.
 - b. Werknemer en werkgever maken afspraken over de wijze van opname van verlof waarbij ernaar wordt gestreefd dat in de eerste drie jaar 50% van het compensatieverlof wordt opgenomen en in de tweede drie jaar de resterende 50%.

- c. Het totaal aan compensatie verlof dient opgenomen te zijn aan het einde van de zes jaren termijn, danwel bij het uitdienst treden. Er zullen geen contract verlengingen afgegeven worden ten behoeve van het opnemen van een resterend compensatie verlof saldo.
- d. Tijdens opname van compensatieverlof in het land van plaatsing, blijft het recht tot toepassing van het expat- dan wel gastlandpakket geldig.

7.11 Buitengewoon verlof wegens persoonlijke omstandigheden

1. Tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet, wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij zijn ondertrouw: 1 werkdag;
 - b. bij zijn huwelijk dan wel geregistreerd partnerschap: 2 werkdagen;
 - c. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en de tweede graad: 1 werkdag;
 - d. bij overlijden van:
 - i) een gezinslid of een bloed- of aanverwant in eerste graad: ten hoogste 4 werkdagen of, voor de langdurig uitgezonden werknemer: 14 kalenderdagen;
 - ii) een bloed- of aanverwant in tweede graad: ten hoogste 2 werkdagen, of voor de langdurig uitgezonden werknemer: 7 kalenderdagen als hierbij (aantoonbaar) een reis naar het thuisland is inbegrepen;
 - e. bij bevalling van zijn partner: 2 werkdagen;
 - f. bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders: 1 werkdag;
 - g. bij zijn verhuizing: ten hoogste 5 werkdagen als sprake is van inscheping dan wel uitscheping en is bestemd voor het verrichten van noodzakelijke activiteiten die verband houden met de (nieuwe) plaatsing of terugkeer. Bij overige verhuizingen ten hoogste 2 werkdagen;
 - h. voor het in overleg met de werkgever of Arbo-dienst begeleiden van een gezinslid dat in Nederland verblijft op door de Arbo-dienst erkende medisch indicatie tot een maximum van 14 kalenderdagen;
 - i. indien de uitgezonden werknemer in het woonland verblijft in verband met levensgevaar van een bloed- of aanverwant in eerste graad, welk levensgevaar door de Arbo-dienst is bevestigd, wordt de toekenning van buitengewoon verlof met behoud van salaris afhankelijk van de omstandigheden vastgesteld tot een maximum van 14 kalenderdagen na het overlijden van de eerstegraads bloedverwant.
2. Buitengewoon verlof wordt alleen toegekend als opname plaatsvindt in en rond de gebeurtenis waarvoor het buitengewoon verlof wordt verleend.
3. Buitengewoon verlof kan worden toegekend aan de uitgezonden werknemer die een gezinslid vergezelt dat op een door de Arbo-dienst erkende medische indicatie naar een land reist, waarop doelmatige en verantwoorde wijze medische behandeling plaats kan vinden, voor de periode tijdens welke begeleiding noodzakelijk wordt geacht.

7.12 Vakbondsverlof

1. De niet uitgezonden werknemer wordt buitengewoon verlof verleend:
 - a. voor het als kaderlid deelnemen aan vergaderingen en activiteiten van vakbonden, tot ten hoogste 216 uren per jaar;
 - b. voor het bijwonen van vergaderingen van de vakbonden, mits de werknemer hieraan deelneemt als bestuurslid dan wel als afgevaardigde, tot ten hoogste 96 uren;
 - c. voor het – op uitnodiging van een organisatie van de vakbonden – als cursist deelnemen aan een cursus tot ten hoogste 48 uren per twee jaren.
2. Het aantal uren dat op grond van het eerste lid, onder b en c, aan een werknemer mag worden verleend met behoud van salaris, bedraagt tezamen ten hoogste 120 uren per jaar.
3. Onder vakbonden worden in dit artikel verstaan de vakorganisatie(s) waarmee de werkgever deze CAO is aangegaan.

7.13 Buitengewoon verlof in overige gevallen

1. Buitengewoon verlof van korte duur dan wel lange duur, al dan niet met behoud van salaris en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, kan voorts door de werkgever worden verleend, in de gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

2. Buitengewoon verlof van lange duur, als bedoeld in het eerste lid, gaat niet in dan nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de daaraan verbonden voorwaarden aanvaardt.
3. Indien het verlof, bedoeld in het eerste lid, naar het oordeel van de werkgever uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de werknemer, wordt hem dit niet verleend dan zonder behoud van salaris en voor ten hoogste een jaar.

7.14 Aanvragen van buitengewoon verlof

1. Behoudens in dringende gevallen moet buitengewoon verlof van korte duur ten minste 24 uren tevoren schriftelijk of mondeling worden aangevraagd.
2. Indien de werknemer, die niet vooraf een aanvraag voor buitengewoon verlof van korte duur heeft ingediend, ten genoegen van de werkgever aantoonde, dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad, terwijl er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof met behoud van salaris.
3. Een gegronde reden als bedoeld in het tweede lid is slechts aanwezig:
 - a. indien een der in de voorgaande artikelen genoemde omstandigheden aanwezig is geweest, op grond waarvan aan de werknemer op zijn aanvraag buitengewoon verlof wordt verleend, met inachtneming van de daarbij vermelde voorwaarden en termijnen;
 - b. in alle andere gevallen, indien de werknemer, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijkerwijze de werkzaamheden mocht verzuimen.
4. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever mits sprake is van bijzondere omstandigheden over de toekenning van buitengewoon verlof nader beslissen.

7.15 Verlof overeenkomstig de Wet arbeid en zorg¹

7.15.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op salarisdoorbetaling.

7.15.2 Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind aanspraak op verlof met behoud van salaris.
2. De aanspraak op verlof in verband met adoptie wordt gebaseerd op hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
3. Indien de werknemer aan wie verlof is verleend gedurende dat verlof of gedurende een bepaalde periode van dat verlof tevens recht heeft op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de periode waarin sprake is van samenloop een inhouding op de doorbetaling van salaris bedoeld in het eerste lid toegepast welke overeenkomt met het bedrag van bedoelde financiële tegemoetkoming.

7.15.3 Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.
2. De aanspraak op calamiteitenverlof wordt gebaseerd op hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg.

7.15.4 Kort- en langdurend zorgverlof

1. Overeenkomstig hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op kort- en langdurend zorgverlof.
2. Tenzij een zwaarwegend belang van de werkgever zich daartegen verzet wordt dit verlof met behoud van salaris verleend.
3. Indien de werknemer aan wie verlof is verleend gedurende dat verlof of gedurende een bepaalde periode van dat verlof tevens recht heeft op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de periode waarin sprake is van samenloop een inhouding op de doorbetaling van salaris bedoeld in het eerste lid toegepast welke overeenkomt met het bedrag van bedoelde financiële tegemoetkoming.
4. Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een financiële tegemoetkoming bedoeld in het vijfde lid is voldaan maar geen financiële tegemoetkoming is toegekend omdat de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, past de werkgever het derde lid op overeenkomstige wijze toe. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële

¹ <http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wet%20ARBEID%20EN%20ZORG>

tegemoetkoming die aan de werknemer zou zijn toegekend indien hij wel een aanvraag zou hebben ingediend.

7.15.5 Ouderschapsverlof

1. Overeenkomstig hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, aanspraak op onbetaald ouderschapsverlof .
2. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste twee jaar heeft geduurd en die een structurele formatieplaats bezet.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend belang van de werkgever wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

7.16 Voedingsverlof

1. Een vrouwelijke werknemer, die een kind met de borst voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken om in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
2. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de werktijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen geldt voor de toepassing van deze CAO en de daarop berustende bepalingen als werktijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijd vastgesteld salaris behoudt.

8 BELONING

8.1 Salaris

1. Voor de werknemer geldt een salarisschaal. De salarisschaal wordt bepaald door middel van de waardering van de functie van de werknemer.
2. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.
3. Te rekenen vanaf 1 maart 2010 geschiedt de waardering van de functie door de werkgever met behulp van het Hay-functiewaarderingssysteem.
4. Tot 1 maart 2010 geschiedt de waardering van de functie met behulp van de Fuwasys-methode en de daaraan verbonden normfuncties

8.2 Salarisschalen

De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen van deze CAO.

8.3 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de tijd gedurende welke hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst een salaris heeft genoten.
2. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het salaris, inclusief de eventuele performance toelage, periodieke toelage en waarnemingstoelage.
3. De vakantie-uitkering wordt elk jaar in mei uitbetaald over de periode juni van het voorafgaande jaar tot en met mei van het lopende jaar, dan wel in de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.

8.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering, het percentage van de uitkering is opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen. De uitkering behoort tot het pensioengevend inkomen.
2. Bij beëindiging van het dienstverband vindt de uitkering naar rato plaats.

8.5 Salarisverhoging binnen de salarisschaal

1. Indien de werknemer, op basis van zijn functiebeschrijving, in voldoende mate functioneert, wordt het salaris op 1 maart van enig jaar verhoogd met één salarisstap naar het naasthogere salarisnummer van de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld totdat het voor die schaal gestelde maximumbedrag is bereikt.
2. De periode van beoordeling is het voorafgaand kalenderjaar.
3. Werknemers die vóór 1 september van een kalenderjaar in dienst komen zullen nog in datzelfde jaar worden beoordeeld. Werknemers die tussen 1 september en 1 maart in het daaropvolgende jaar in dienst treden dan wel in die periode door promotie of anderszins in een andere functieschaal zijn geplaatst of een salarisstap hebben gemaakt, komen voor het eerst in aanmerking voor een salarisverhoging per 1 maart na 12-18 maanden.
4. Indien de werknemer excellent functioneert, kan hij in aanmerking worden gebracht voor extra salarisstappen binnen de schaal. Dit ter beoordeling van de directieraad.
5. Indien de werknemer -met inachtneming van zijn functiebeschrijving- niet naar behoren functioneert, blijft salarisverhoging achterwege.

8.6 Performance toelage

1. De werknemer die het maximumbedrag van zijn salarisschaal heeft bereikt en excellent functioneert, kan na schriftelijke goedkeuring door de managing board een maandelijks toelage worden toegekend.
2. De toelage bestaat uit het verschil tussen het maximumbedrag van zijn salarisschaal en een bedrag uit de naasthogere schaal.
3. De toelage wordt toegekend voor de duur van één jaar. De toekenning kan telkens voor een periode van ten hoogste één jaar worden verlengd.
4. Zodra niet langer sprake is van excellent functioneren wordt de toelage geheel of gedeeltelijk ingetrokken.
5. De werkgever kan de werknemer om een andere reden, na schriftelijke goedkeuring door de managing board, een periodieke toelage toekennen. De toekenning kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd plaatsvinden. Aan de toelage kan de werkgever voorwaarden verbinden.

8.7 Inschaling in hogere salarisschaal

Wanneer voor de werknemer een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximum salaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de werknemer in de oude schaal genoot.

8.8 Lagere salarisschaal

1. Indien de werknemer zonder voorafgaand ontslag en niet op zijn verzoek wordt belast met een andere functie, als gevolg waarvan zijn salaris een verlaging zou moeten ondergaan, blijft deze verlaging achterwege.
2. Voor de werknemer kan een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de voor hem geldende salarisschaal:
3. indien bij het bepalen van de salarisschaal is bepaald dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
4. indien hij in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst in een andere functie waarvoor een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris.

8.9 Waarnemingstoelage

1. Aan de werknemer, die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, die in geval van daadwerkelijke benoeming, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van één maand heeft geduurd.
3. Bij volledige waarneming van de functie bedoeld in het eerste lid is het bedrag van de toelage gelijk aan 3% van het huidige salaris.
4. De toelage gaat in per de 1^e van de maand volgend op het bereiken van het tijdvak van één maand en wordt beëindigd per de 1^e van de maand volgend op de datum dat de waarneming wordt beëindigd.
5. De waarnemingstoelage wordt ingetrokken, indien de werknemer door tijdelijke afwezigheid, verhindering of arbeidsongeschiktheid van langer dan één maand zijn functie niet vervult (gerekend vanaf de 1^e van de maand volgende op de datum van melding).

8.10 Netto salaris van de vanuit Nederland uitgezonden werknemer

1. De werkgever houdt op het salaris en andere aanspraken van de uitgezonden werknemer ingevolge de artikelen 8.1 tot en met 8.9 van dit hoofdstuk inhoudingen in.
2. De inhoudingen betreffen:
 - a. een bedrag gelijk aan de loonbelasting die de werkgever zou moeten inhouden indien de werknemer belastingplichtig in Nederland zou zijn (de zgn. Hypotax);
 - b. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie;
 - c. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel van de premies voor de volksverzekeringen AOW en Anw en de Werkloosheidswet.
3. De werkgever bepaalt het bedrag van de inhoudingen aan de hand van de in Nederland geldende belastingheffing en premiepercentages. Eventuele persoonlijke fiscale aftrekposten in het kader van de Inkomstenbelasting komen niet voor verrekening in aanmerking. De werkgever bepaalt het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie aan de hand van de gebruikelijke premieverdeling bij de stichting pensioenfonds ABP.
4. Eventueel verschuldigde loonbelasting of daarmee gelijk te stellen belasting die de werknemer in het land van plaatsing over zijn salaris verschuldigd is blijktens een aanslag van de lokale belastingautoriteiten komt voor rekening van de werkgever.

8.11 Netto salaris van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer

1. De werkgever houdt op het salaris en andere aanspraken ingevolge de artikelen 8.1 tot en met 8.9 van dit hoofdstuk van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer inhoudingen in.
2. De inhoudingen betreffen:
 - a. een bedrag gelijk aan de loonbelasting die de werkgever zou moeten inhouden indien de werknemer belastingplichtig in Nederland zou zijn (de zgn. Hypotax);

- b. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie bij Delta Lloyd dan wel de uitvoerder van het internationaal spaarplan.
3. Eventueel verschuldigde loonbelasting of daarmee gelijk te stellen belasting die de werknemer in het land van plaatsing of het oorspronkelijk woonland van waaruit de werknemer is geworven over zijn SNV-salaris verschuldigd is, blijkens een aanslag van de lokale belastingautoriteiten komt voor rekening van de werkgever.

8.12 Expat-incentive tot 1 januari 2011

1. De uitgezonden Nederlandse ingezetene, ontvangt maandelijks een netto expat-incentive ter compensatie van de op 31 december 2002 beëindigde Nedecocompensatie.
2. De expat-incentive bedraagt 15% van het salaris.
3. De expat-incentive is per 1 januari 2011 beëindigd tenzij de werknemer gekozen heeft voor de overgangsregeling gastlandpakket.

8.13 Interregionale mobility allowance per 1 januari 2011

1. Met ingang van 1 januari 2011 wordt een gefaseerde invoer van de interregional mobility allowance geïmplementeerd voor de werknemer die buiten zijn regio² wordt geplaatst. De interregionale mobility allowance is een percentage van het bruto maandloon, netto uitgekeerd.
2. De hoogte van de interregionale mobility allowance is als volgt:
 - a. De werknemer die op 1 maart 2010 een expat-incentive ontvangt, krijgt op 1 januari 2011, in plaats van deze expat-incentive, een interregionale mobility allowance. De totale hoogte van deze allowance is bepaald op 15%.
 - b. Voor alle andere medewerkers zal de interregionale mobility allowance als volgt worden geïmplementeerd:
 - i) 5% vanaf 1 januari 2011
 - ii) 10 % vanaf 1 januari 2012
 - iii) 15 % vanaf 1 januari 2013
3. Geen interregionale mobility allowance wordt toegekend aan:
 - a. De werknemer geplaatst als adviseur 5;
 - b. De werknemer die start te werken in zijn eigen Regio;
 - c. De interregionale mobility allowance vervalt op het moment dat/ dan wel als
 - i) De werknemer binnen zes jaar terugkeert naar zijn Regio;
 - ii) De werknemer meer dan zes jaar in een en dezelfde Regio werkt (te rekenen vanaf 1 januari 2011).
4. Salaris garanties die voortvloeien uit de Nedeco regeling (waaronder de expat incentive en de privatiseringstoelage) worden verrekend met de interregionale mobility allowance.
5. Een reeds bestaande salarisgarantie die te maken heeft met de expat incentive of mobiliteit wordt verrekend met de mobility allowance. Dit zal op individuele basis gebeuren en met redenen omkleed aan de medewerker worden toegelicht.
6. Bij een werknemer die gedurende plaatsing op basis van de toepassing van het nieuwe expatpakket een netto loongarantie heeft gekregen, maar waarbij het totaal netto salaris wordt verhoogd door de invoering van de mobility allowance, wordt de netto loongarantie aangepast op basis van de vergelijking nieuw netto salaris met het bedrag van de netto loongarantie. Op het moment dat het nieuw netto loon hoger is dan de netto loongarantie, vervalt deze garantie.
7. Bij invoer van de interregionale mobility allowance per 1 januari 2012 wordt tevens de inhoudingen hypotax en sociale zekerheid voor de niet vanuit Nederland uitgezonden medewerker opnieuw aangepast.

8.14 Overwerkvergoeding

De uitgezonden werknemer heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

8.15 Vergoeding extra uren werknemer met onvolledige arbeidsduur tijdens buitenlandse dienstreizen

De werknemer met een onvolledige arbeidsduur die tijdens een buitenlandse dienstreis werkt op een dag of in de uren dat hij normaliter niet zou werken, maakt in overleg met de leidinggevende een afspraak over de wijze van compensatie van deze extra uren. De compensatie betreft niet de reistijd buiten de gebruikelijke werktijd.afspraak

8.16 Ambtsjubileumgratificatie

² Gebaseerd op de regio indeling van SNV en SNV's career management policy

1. De werknemer ontvangt op zijn verzoek bij het bereiken van een 12½ -jarig, een 25-jarig en een 40-jarig ambtsjubileum bij werkgever een eenmalige gratificatie ter grootte van respectievelijk 25%, 70% en 100% van zijn salaris, vermeerderd met de vakantieuitkering en eindejaarsuitkering.
2. Voor een ambtsjubileum is de tijd, al dan niet onderbroken, doorgebracht in dienst van werkgever van belang.
3. De werknemer met wie het dienstverband eindigt op grond van artikel 5.6, onder a of c, van deze CAO kan aanspraak maken op een proportionele gratificatie. Voorwaarde is dat de werknemer een diensttijd heeft van ten minste 10 jaar en dat hij binnen vijf jaar na het ontslag recht zou hebben gehad op een gratificatie wegens ambtsjubileum. De gratificatie bedraagt een evenredig gedeelte van de gratificatie bij ambtsjubileum, waarop de werknemer bij voortgezet dienstverband aanspraak zou hebben gehad.
4. De werkgever houdt op de gratificatie hypotax in.
5. Indien de werknemer niet binnen één jaar na het ontstaan van de aanspraak op een ambtsjubileumgratificatie verzoekt om uitbetaling, vervalt de aanspraak
6. Voor de werknemer die op 31 december 2002 een arbeidsovereenkomst had met de Staatssecretaris voor Ontwikkelingssamenwerking en gedetacheerd was bij SNV en die nadien in dienst van werkgever is gebleven, worden de dienstjaren doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst meegeteld ter vaststelling van de tijd doorgebracht in dienst van werkgever.

8.17 Betaalbaarstelling

Betalingen worden in euro's gedaan.

9 SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE VOORZIENINGEN

SOCIALE VERZEKERINGEN

9.1 Definities

1. De werknemersverzekeringen in dit hoofdstuk betreffen de voorzieningen bij: Ziekte; Arbeidsongeschiktheid; ziektekosten en werkloosheid.
2. De volksverzekeringen in dit hoofdstuk betreffen de voorzieningen bij: Ouderdom; Overlijden; Bijzondere ziektekosten en Kinderbijslag.

9.2 Verzekering voor de uitgezonden Nederlandse ingezeten werknemer

1. De langdurig uitgezonden Nederlands ingezetene is in de regel niet verplicht verzekerd voor de Nederlandse werknemersverzekeringen en volksverzekeringen.
2. De werkgever draagt zorg dat voor de werknemer een vrijwillige Arbeidsongeschiktheidsverzekering en vrijwillige WW-verzekering wordt afgesloten bij de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV) en draagt zorg voor afdracht van de premie van de werknemer.
3. De langdurig uitgezonden werknemer kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in zijn ziektekostenverzekering. De regels over de tegemoetkoming zijn opgenomen in artikel 9.23 van deze CAO.
4. De werkgever draagt zorg dat voor de werknemer een vrijwillige AOW- en/of Anw-verzekering wordt afgesloten als de werknemer aan de criteria van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) voldoet en zorgt dat de werknemer bij de SVB wordt aangemeld door middel van een ondertekend aanmeldingsformulier Als de werknemer voor zijn partner en zijn kinderen ouder dan 15 jaar ook een vrijwillige AOW- en/of Anw-verzekering wenst af te sluiten en die aan de criteria van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) voldoen, kan deze zich hiervoor bij de SVB aanmelden door middel van een ondertekend aanmeldingsformulier. De werkgever draagt zorg voor afdracht van de premie van de werknemer. De premie van de partner en/of de kinderen wordt rechtstreeks door de SVB geïnd.
5. De werknemer ontvangt geen compensatie van de werkgever indien hij als gevolg van uitzending geen aanspraak (meer) kan maken op kinderbijslag.

9.3 Verzekering voor uitgezonden niet Nederlandse ingezetenen

1. Voor de werknemer die:
 - a. in Nederland is geworven en die de nationaliteit heeft van een lidstaat van de Europese Gemeenschap of van een Staat waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten en die voorafgaand aan zijn uitzending niet in Nederland woonachtig was; of
 - b. in Nederland is geworven en die niet de nationaliteit heeft van een lidstaat van de Europese Gemeenschap of van een Staat waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten; of
 - c. niet in Nederland is geworven, en die niet verplicht verzekerd is of vrijwillig verzekerd kan worden voor de Nederlandse werknemers- of volksverzekeringen, voorziet de werkgever in de volgende voorzieningen.
2. De werkgever voorziet in artikel 9.10 van deze CAO in aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
3. De werknemer kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in zijn ziektekostenverzekering. De regels over de tegemoetkoming zijn opgenomen in artikel 9.23 van deze CAO.
4. De werkgever treft een pensioenregeling waarin ter zake van ouderdomsuitkering en nabestaandenuitkering voorzieningen zijn opgenomen. Op het salaris wordt hiervoor een premie ingehouden. Ter zake geldt artikel 9.19 van deze CAO.
5. De werknemer ontvangt geen compensatie van de werkgever indien hij als gevolg van uitzending geen aanspraak (meer) kan maken op kinderbijslag.
6. De werkgever kent de werknemer bij het einde van het dienstverband en aansluitende werkloosheid een uitkering toe ter grootte van drie maal een netto maandsalaris, indien het dienstverband ten minste 12 maanden heeft geduurd. Bij een korter dienstverband bedraagt de uitkering één netto maandsalaris.

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

9.4 Ziekteverzuimprotocol

De werkgever stelt in overleg met de Works Council een ziekteverzuimprotocol op.

9.5 Ziekmelding en werkhervatting

De werknemer is verplicht:

- a. op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 9.30 uur 's morgens de werkgever over zijn arbeidsongeschiktheid te informeren;
- b. zich te gedragen naar de aanwijzingen door of namens de door SNV aangewezen arts;
- c. de arts alle inlichtingen te verstrekken die deze wenselijk acht en zich aan een onderzoek te onderwerpen, indien deze een onderzoek noodzakelijk mocht achten;
- d. indien nodig een ziekte-informatie formulier in te zenden naar de door SNV aangewezen arts;
- e. de werkgever onverwijld te informeren over zijn herstel en
- f. de overige bepalingen van het ziekteverzuimprotocol na te leven.

9.6 Ziekmelding en werkhervatting uitgezonden werknemer

1. De uitgezonden werknemer is verplicht elk geval van ziekte of ongeval van hemzelf terstond ter kennis van de werkgever te brengen.
2. De werknemer dient elk geval van ernstige ziekte of ongeval van zijn gezinsleden ter kennis van de werkgever te brengen.
3. Werkhervatting na ziekte of ongeval dient de werknemer eveneens terstond ter kennis te brengen van de werkgever. Indien de werknemer gerepatriëerd is, kan terugkeer naar het land van plaatsing niet plaatsvinden zonder toestemming van de werkgever.

9.7 Medisch onderzoek bij ziekte of ongeval

1. De werknemer kan in geval van ziekte of ongeval te allen tijde worden opgeroepen voor een health check-up, indien en voor zover dat door de werkgever in overleg met de door SNV aangewezen arts noodzakelijk wordt geacht.
2. Gezinsleden van de langdurig uitgezonden werknemer worden in geval van ziekte of ongeval in de gelegenheid gesteld een health check-up, bedoeld in het eerste lid, te ondergaan.

9.8 Repatriëring door ziekte of ongeval

1. Indien de werkgever in een geval van ziekte of ongeval van de werknemer of één van zijn gezinsleden van oordeel is dat een langer verblijf in het land van plaatsing niet verantwoord, raadzaam of van nut is, neemt de werkgever al die maatregelen tot repatriëring van de werknemer en zijn gezin die hij noodzakelijk acht.
2. De werkgever zal niet eerder tot repatriëring overgaan, nadat advies is ontvangen van de door SNV aangewezen arts.
3. De werknemer dient ter zake de aanwijzingen van de werkgever op te volgen.
4. De uit de repatriëring voortvloeiende kosten, met uitzondering van die waarvan het risico is verzekerd, zullen voor rekening van de werkgever komen respectievelijk door de werkgever worden vergoed.

9.9 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor vanuit Nederland uitgezonden werknemers

1. De werknemer bedoeld in 9.2 heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken recht op de doorbetaling van zijn salaris.
2. De werknemer die na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, ongeschikt is tot het verrichten van arbeid, heeft gedurende de tweede 52 weken recht op een uitkering van 70% van zijn laatsgenoten inkomen.
3. De werknemer heeft recht op aanvulling tot 100% van zijn salaris voor zolang hij zijn werkzaamheden voor ten minste 50% verricht, dan wel indien hij in het belang van zijn genezing door de door SNV aangewezen arts wenselijk geachte andere werkzaamheden verricht voor ten minste 50% van de voor hem geldende arbeidsduur, dan wel indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn werkzaamheden opgelopen beroepsziekte.

9.10 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van niet vanuit Nederland uitgezonden werknemers

1. De werknemer bedoeld in artikel 9.3 van deze CAO heeft gedurende zijn dienstverband bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken recht op de doorbetaling van zijn salaris.
2. De werknemer die na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, ongeschikt is tot het verrichten van arbeid, heeft gedurende de tweede 52 weken recht op een uitkering van 70% van zijn laatstgenoten inkomen.
3. De werknemer heeft recht op aanvulling tot 100% van zijn salaris voor zolang hij zijn werkzaamheden voor ten minste 50% verricht, dan wel indien hij in het belang van zijn genezing door de door SNV aangewezen arts wenselijk geachte andere werkzaamheden verricht voor ten minste 50% van de voor hem geldende arbeidsduur, dan wel indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstoneval of een door het verrichten van zijn werkzaamheden opgelopen beroepsziekte.
4. De werknemer die gedurende het dienstverband na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, komt in aanmerking voor een uitkering ten laste van Delta Lloyd dan wel een internationaal spaarplan.
5. De uitkering wordt niet eerder verstrekt dan nadat de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld.
6. De vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt plaats door een (huis)arts, niet zijnde de eigen (huis)arts. De kosten van het medisch onderzoek komen voor rekening van de werkgever. Indien gewenst door Delta Lloyd dan wel internationaal spaarplan zal een second opinion worden ingewonnen, de kosten daarvan komen voor rekening van Delta Lloyd dan wel internationaal spaarplan.
7. Ten minste eens per 12 maanden wordt een nieuw medisch onderzoek verricht. Indien geen nieuw onderzoek wordt verricht, eindigt de uitkering na betaling van een volle jaartermijn, gerekend vanaf aanvang van de uitkering. Het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De werknemer is verplicht Delta Lloyd dan wel internationaal spaarplan direct te informeren aangaande eventuele wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij verzuim van deze meldingsplicht kan het recht op uitkering vervallen.

9.11 Verlies van aanspraken

1. De werknemer en de gewezen werknemer hebben geen aanspraak op doorbetaling van het salaris of een (bovenwettelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een andere aanspraak ingevolge deze CAO indien:
 - a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
 - b. de werknemer de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - c. de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de health check-up en blijkt dat de werknemer onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid, de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte heeft plaatsgevonden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
 - d. de werknemer en indien van belang zijn gezinsleden verplichtingen ingevolge deze CAO niet nakomen;
 - e. een andere reden door de verzekeraar gesteld.
2. De gewezen werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris of de (bovenwettelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering, indien hij op grond van een aanvaarde andere betrekking aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of salaris, dan wel op een ZW, WIA-, WGA of WW-uitkering of enige vergelijkbare uitkering of (publiekrechtelijke dan wel private) verzekering.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

9.12 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg door aansluiting bij een Arbo-dienst of anderszins. De werkgever draagt zorg voor een beleid ter voorkoming van ziekteverzuim.
2. De werknemer kan door tussenkomst van een door SNV uitgekozen Arbo-dienst of door SNV aangewezen arts gebruik maken van diensten van het bedrijfsmaatschappelijk werk.

9.13 Re-integratie arbeidsgehandicapten

De werkgever draagt zorg voor een beleid dat erop is gericht werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of voor een specifieke functie geheel arbeidsongeschikt zijn verklaard, zo mogelijk in dienst te houden, indien er een passende functie voorhanden is.

9.14 Vertrouwenspersoon

1. De werkgever draagt zorg voor een vertrouwenspersoon die door de werknemer geraadpleegd kan worden onder meer in geval van (vermeende) seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten.
2. De werknemer kan rechtstreeks, dan wel mondeling of schriftelijk, contact opnemen met de vertrouwenspersoon over een klacht.
3. De werkgever draagt zorg voor een beleid gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen.

9.15 Corporate HIV/Aids beleid

1. De werkgever heeft een Corporate HIV/Aids workplace policy vastgesteld.
2. De werkgever draagt zorg voor voorlichting en het beschikbaar stellen van medische faciliteiten ter voorkoming van en ten behoeve van een (vermeende) HIV-besmetting van de werknemer en diens gezinsleden.

PENSIOEN DAN WEL INTERNATIONAAL SPAARPLAN

9.16 Pensioenverzekering ABP

1. Voor de werknemer geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP niet verzekerd kan worden, geldt het bepaalde in artikel 9.19.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiezen voor demotie, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.
4. Ten aanzien van het pensioengevend inkomen wordt verwezen naar artikel 3.1 van het pensioenreglement ABP.

9.17 Aanvullend pensioen

De werknemer die ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP verzekerd is, kan met inachtneming van de bepalingen van het pensioenreglement voor eigen rekening aanvullend pensioen sparen.

9.18 Invaliditeits Pensioen Aanvullings Plan

De werknemer die ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP verzekerd is, kan ter voorkoming van een substantiële inkomensdaling in geval van langdurige volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor eigen rekening gebruik maken van het collectieve IP Aanvullingsplan via Loyalys Verzekeringen.

9.19 Pensioenverzekering dan wel Internationaal Spaarplan

1. Voor de werknemer die niet verplicht verzekerd is bij de Stichting Pensioenfonds ABP, is een pensioenverzekering afgesloten bij Delta Lloyd dan wel wordt in 2010 de

mogelijkheid geboden om over te stappen naar een pensioenvoorziening in de vorm van een internationaal spaarplan.

2. De werkgever en de werknemer betalen een deel van de totaal verschuldigde premie.
3. Het premiepercentage dat de werknemer voor de pensioenverzekering bij Delta Lloyd dan wel internationaal spaarplan betaalt, is gelijk aan het premiepercentage dat de werknemer betaald zou hebben, indien hij verplicht verzekerd was bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De hoogte van de premie en de verdeling daarvan volgen het bepaalde in het tweede lid van dit artikel.

COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

9.20 Wettelijke aansprakelijkheid

1. De werkgever verplicht zich een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, die de aansprakelijkheid van de werknemer in de uitoefening van zijn functie dekt, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie worden begeleid.
2. De werkgever vrijwaart in geval van verzekering bedoeld in het eerste lid de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Vrijwaring is uitgesloten in gevallen van opzet of grove schuld van de werknemer, alsmede op grond van het bepaalde in artikel 3.13.

9.21 Reis- en ongevallen verzekering

De werkgever draagt zorg voor een reis verzekering, inclusief molestdekking tijdens dienstreizen. Daarnaast zorgt de werkgever voor een ongevallenverzekering.

9.22 SOS-verzekering

1. De uitgezonden werknemer dient zich voorafgaand aan de uitzending verzekerd te hebben tegen dekking van repatriëring om medische redenen.
2. Indien in medisch dringende redenen repatriëring met een SOS-ambulancevliegtuig noodzakelijk is, worden de extra kosten daarvan door de werkgever vergoed, indien de (ziektelasten)verzekering van de werknemer niet toereikend is.

9.23 Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering

1. De werknemer heeft aanspraak op tegemoetkoming in de premiekosten, verbonden aan één door hem gesloten verzekering voor zichzelf en zijn gezinsleden tegen het risico van ziektekosten.
2. De ziektekostenverzekering van de uitgezonden werknemer dient een medische repatriëringsclausule te bevatten.
3. Om aanspraak te maken op een tegemoetkoming dient de werknemer aan de werkgever een kopie van de verzekeringspolis te overleggen.
4. Onder gezinsleden wordt in dit artikel verstaan de partner van de werknemer en ten hoogste drie kinderen.
5. De vergoeding voor de ziektekosten voor de werknemer wordt tot 1 maart 2010 als volgt bepaald:
 - a. Een vergoeding van 91,25 euro bruto per maand, wat is opgenomen in het bruto maandsalaris
 - b. Een vergoeding van 600 euro bruto per jaar, uit te betalen in de maand december, en naar rato indien het dienstverband niet het gehele jaar is aangegaan.
6. De hoogte van de tegemoetkoming voor de gezinsleden tot 1 maart 2010 is opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen van deze CAO.
7. De vergoeding voor de werknemer en zijn gezinsleden vanaf 1 maart 2010 is opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen.

10 EXPATPAKKET

10.1 Aanspraak Expatpakket

1. De langdurig uitgezonden werknemer heeft recht op een expatpakket.
2. De langdurig uitgezonden Nederlands ingezetene kan voor 1 maart 2010 eenmalig kiezen uit het op 1 maart 2011 vastgestelde expatpakket dan wel gebruik maken van de overgangsregeling zoals is vastgelegd in bijlage 5: overgangsregeling gastlandpakket.
3. Voor alle medewerkers geldt het gastlandpakket oude stijl tot 1 maart 2010. Dit pakket is vastgelegd in bijlage 5: artikel 18.3 tot 18.6 overgangsregeling oude beloningssystematiek.

10.2 Opbouw Expatpakket

1. Voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing wordt een deel van het salaris van de werknemer geïndexeerd volgens een Cost of Living Index (COL). De COL dient ter compensatie van de hogere dan wel lagere kosten van levensonderhoud. De COL kan daardoor zowel tot een uitbetaling dan wel tot een inhouding leiden.
2. De COL is 'home-based' door de kosten van levensonderhoud in het land van plaatsing te vergelijken met die van het land waar het hoofdkantoor is gevestigd. Uit deze vergelijking wordt de 'home-based index' en de 'home spendable income' vastgesteld.
3. De werkgever wijst een onderzoeksbureau aan ten behoeve van de vaststelling van de index van de respectievelijke gastlanden en de tabel home spendable income.
4. De basis voor de berekening van de COL is de tabel home spendable income. Het te indexeren deel van het inkomen is afhankelijk van het bruto inkomen en familie grootte (tot maximaal drie kinderen). De toegepaste index voor cost of living is gebaseerd op een mid-level index.
5. Gezinsleden worden alleen meegenomen in de tabel home spendable income indien en voor zover zij reglementair door de werkgever zijn erkend en duurzaam behoren tot het huishouden van de werknemer in het gastland. Onder duurzaam wordt verstaan een periode van ten minste zes maanden.
6. Voor een éénooudergezin geldt dat het eerste kind wordt beschouwd als partner.
7. Partners die beide uitgezonden zijn als werknemer en in het land van plaatsing een gezamenlijke huishouding voeren, hebben ieder ongeacht het deeltijdpercentage aanspraak op een COL van 50% van het voor het gezin vastgestelde bedrag.
8. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt een COL naar rato van de omvang van het dienstverband.
9. De COL wordt in principe per 1 januari en per 1 juli aangepast op basis van ontvangen de jaarlijks toegepaste aanpassing in home spendable income en de twee keer per jaar aangepaste indexcijfers voor de cost of living van het vastgestelde onderzoeksbureau.
10. De COL wordt door de werkgever berekend en maandelijks bij het salaris in euro betaalbaar gesteld.
11. Bij repatriëring van de werknemer of zijn gezinsleden wegens ongeval of ziekte eindigt de betaling van de Col per datum repatriëring (gerekend vanaf de 1^e van de maand volgende op de datum van melding).

10.3 Huisvesting

1. De werkgever draagt voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing zorg voor passende huisvesting voor de werknemer en zijn gezinsleden, waarbij de functie en de gezinssamenstelling van de werknemer en de omstandigheden in het land van plaatsing in acht worden genomen. De werknemer is verplicht de huisvesting te aanvaarden die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Mocht de werknemer ervoor kiezen in het gastland eigen huisvesting te betrekken (koop dan wel huur), dan wordt daar geen financiële compensatie voor verstrekt.
3. Na beëindiging van de tewerkstelling dienen de werknemer en zijn gezinsleden de in het eerste lid genoemde huisvesting te verlaten. Per die datum wordt de huisvesting niet langer ter beschikking gesteld.
4. De kosten voor de verstrekking van gas, water, elektra, voor telefoon, huispersoneel of andere aanvullende voorzieningen zijn voor rekening van de werknemer.
5. De kosten van verblijf van de werknemer en zijn gezinsleden in door de werkgever aan te wijzen overnachtingsplaatsen komen voor rekening van de werkgever:
 - a. voor zover een dergelijk verblijf in afwachting van definitieve huisvesting noodzakelijk mocht zijn of
 - b. voor zover een dergelijk verblijf noodzakelijk mocht zijn bij afloop van de tewerkstelling in verband met de tijdige verzending van zijn verhuisboedel.

11 VERGOEDINGEN UITGEZONDEN WERKNEMER

11.1 Algemene bepaling

1. Om voor vergoedingen van kosten in aanmerking te komen dient de werknemer declaraties te voorzien van de originele nota's of betaalwijzen. Zonder deze bewijsstukken worden geen kosten vergoed.
2. Declaraties worden in principe binnen 20 werkdagen (na terugkomst) ingediend.

11.2 Reis- en verblijfkosten dienstreizen binnen Nederland

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van (daadwerkelijk) tijdens de dienstreis binnen Nederland gemaakte kosten voor openbaar vervoer, eigen vervoer dan wel verblijf. De werkgever kan standaardvergoedingen vaststellen dan wel een maximum aan de vergoeding stellen.
2. De werkgever vergoedt de kosten van openbaar vervoer 2e klasse langs de kortste route.
3. De werkgever vergoedt de kosten van eigen vervoer per fiets (en fietsenstallingkosten) en motorvoertuig langs de kortste route. De werknemer (tijdelijk) werkzaam op het hoofdkantoor kan nadat de betreffende reisafstand ten minste vier weken aaneengesloten is afgelegd alleen nog aanspraak maken op een vergoeding van reiskosten op basis van de vergoedingsregeling woon-werkverkeer, bedoeld in artikel 10.3 van de CAO SNV Nederland 2007.
4. De werkgever vergoedt de daadwerkelijk gemaakte kosten van verblijf, bestaande uit logies, ontbijt, lunch en diner tot een door de werkgever vastgesteld maximum als deze zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid. De kosten van een diner worden slechts vergoed indien de periode 18.00-21.00 uur volledig binnen de dienstreis valt. Ingeval de overnachting door de werkgever wordt vergoed, komt de werknemer in aanmerking voor een standaard vergoeding ter compensatie van o.a. kosten van entertainment en versnapering, de zogenaamde "avondcomponent". Indien de dienstreis langer duurt dan acht dagen geldt voor iedere avond slechts een vergoeding van 50% van het standaardbedrag.

11.3 Reis- en verblijfkosten dienstreizen binnen het land van plaatsing

De werkgever stelt per land van plaatsing een regeling voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen binnen het land van plaatsing vast na instemming van de Country Council.

11.4 Reiskosten dienstreizen buiten Nederland en land van plaatsing

1. De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van reiskosten ter zake van dienstreizen buiten Nederland en land van plaatsing, voor zover in de vergoeding van die kosten niet is voorzien door anderen.
 - a. Bij dienstreizen buiten Nederland worden als reiskosten vergoed:
 - b. de verschuldigde en betaalde kosten van vervoer van de werknemer per openbaar vervoermiddel, anders dan plaatselijk of stedelijk vervoer;
2. de kosten van het gebruik van een eigen motorvoertuig, volgens ter zake door de werkgever te stellen normen, voor zover geen motorvoertuig van de werkgever of openbaar vervoer ter beschikking staat.
3. Tenzij de werkgever de reiswijze heeft bepaald, is de werknemer vrij in de keuze van het vervoermiddel, de reisklasse en de te volgen route, met dien verstande dat nimmer een hogere vergoeding zal worden verleend dan indien op voor de werkgever goedkoopste wijze zou zijn gereisd.
4. Indien de dienstreis is onderbroken of langs een omweg is gereisd om redenen niet ontleend aan het belang van de werkgever worden de verblijfkosten vergoed alsof de reis niet was onderbroken of indien geen omweg zou zijn gekozen.

11.5 Verblijfkosten dienstreizen vanuit Nederland of het land van plaatsing

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding ter zake van dienstreizen vanuit Nederland of het gastland, voor zover in de vergoeding van die kosten niet is voorzien door de partnerorganisatie of de autoriteiten van het gastland.
2. De DSA, opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen is opgebouwd uit een component logieskosten en een component overige kosten. De verhouding tussen deze twee componenten kan per land verschillen. De DSA wordt periodiek aangepast.
3. De logieskosten worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot het voor het betreffende land geldende maximumbedrag.
4. De overige kosten (voor maaltijden en andere uitgaven) worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot het maximum van het voor het betreffende land geldende bedrag (percentages).
5. Indien de maaltijd(en) onderdeel uitmaken van de logieskosten, dan wel gratis worden verstrekt, wordt alleen een zakgeld verstrekt, opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen van deze CAO.

11.6 Representatievergoeding

Op basis van het indienen van de werkelijk gemaakte kosten wordt ten behoeve voor representatie een vergoeding verstrekt.

11.7 Vergoeding transport inboedel, inrichtings- en herinrichtingstoelage

1. De werkgever voorziet in een vergoedingsregeling voor het transport van de persoonlijke inboedel van de werknemer van, naar en binnen het land van plaatsing en tussen de landen van plaatsing, in een inrichtingstoelage en een herinrichtingstoelage.
2. De vergoedingsregeling is opgenomen in Bijlage 3 van deze CAO.

11.8 Vergoeding kosten overtocht

1. De werknemer heeft met betrekking tot de overtocht recht op vergoeding van de gemaakte kosten van:
 - a. de heenreis vanuit het woonland naar het land van plaatsing van huis tot huis; en
 - b. de definitieve terugreis vanuit het land van plaatsing naar het woonland van huis tot huis, mits de terugreis uiterlijk één jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.
2. De werknemer is verplicht zowel de heenreis als de definitieve terugreis op een voor de werkgever zo doelmatig mogelijke manier te maken, waarbij de werkgever vervoerder en route aanwijst.
3. Voor de definitieve terugreis kan van de verplichting in het tweede lid worden afgeweken, mits de werknemer binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vóór vertrek uit het land van plaatsing een health check-up heeft ondergaan. In dit geval worden de reiskosten vergoed tot ten hoogste het bedrag dat volgens het eerste lid, onder b, en het tweede lid, voor rekening van de werkgever gekomen zou zijn.
4. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de gezinsleden van de werknemer, indien deze voor de duur van ten minste zes achtereenvolgende maanden met hem in het land van plaatsing verblijven. Indien de duur van dat verblijf korter is, komen de heen- en terugreiskosten niet voor rekening van de werkgever, tenzij de kortere duur is veroorzaakt door omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever een vergoeding daarvan wel rechtvaardigen.

11.9 Vergoeding woon-werkverkeer

De langdurig uitgezonden werknemer heeft geen recht op vergoeding woon-werkverkeer.

11.10 Vergoeding vakantiereis werknemer

1. Indien de tewerkstelling van de werknemer in het land van plaatsing nog ten minste twaalf maanden voortduurt, kan de werknemer aanspraak maken op vergoeding van de reiskosten verbonden aan een vakantiereis vanuit het land van plaatsing naar zijn woonland en terug.
2. Van deze aanspraak kan de werknemer in het eerste contractjaar gebruik maken in het tijdvak gelegen tussen de 9de en 15de contractmaand. De werknemer is verplicht zowel de heenreis als de terugreis op een voor de werkgever zo doelmatig mogelijke manier te maken, waarbij de werkgever vervoerder en route aanwijst.
3. Indien de werknemer de vakantiereis buiten zijn woonland wenst door te brengen, kan hij aanspraak maken op een vergoeding van de werkelijk gemaakte reiskosten tot ten hoogste het bedrag bedoeld in lid 3.

11.11 Vergoeding vakantiereis gezinsleden

1. De werknemer kan voor zijn gezinsleden aanspraak maken op de vergoeding van de reiskosten van een vakantiereis bedoeld in artikel 11.10, indien de gezinsleden hem naar het land van plaatsing hebben vergezeld of hem te eniger tijd daarheen zijn gevolgd en ten minste zes maanden onmiddellijk voorafgaande aan deze reis onafgebroken aldaar hebben verbleven, mits zij na hun terugkeer nog ten minste zes maanden in het land van plaatsing zullen verblijven.
2. Indien de gezinsleden van de werknemer hem niet naar het land van plaatsing hebben vergezeld of hem te eniger tijd daarheen zijn gevolgd, geldt de aanspraak voor vergoeding voor een reis in de omgekeerde richting om een tijdelijke hereniging met hem tot stand te brengen.
3. Gezinsleden die ingevolge artikel 11.8, lid 3 en 4 voor rekening van de werkgever zijn teruggereisd kunnen, te rekenen van het tijdstip van hun terugreis, als gezinsleden in de zin van het vorige lid worden beschouwd, mits de tewerkstelling van de werknemer in het land van plaatsing nadien ten minste nog twaalf maanden zal voortduren.
4. Voor de toepassing van het tweede lid van dit artikel wordt met een lid van het gezin gelijkgesteld het minderjarige kind van de werknemer dat behoort tot het huishouden van de vroegere partner van de werknemer, dan wel behoort tot het huishouden van de partner van wie de werknemer duurzaam gescheiden leeft.
5. De aanspraak voor de gezinsleden ontstaat telkenmale als de aanspraak voor de werknemer ontstaat ingevolge artikel 11.10.

11.12 Terugbetalingsverplichting vergoeding vakantiereis

1. Als een werknemer na genoten vakantie in zijn woonland of elders zijn contract voortijdig beëindigt, dan wel door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever, is hij gehouden de aan deze vakantie verbonden reiskosten van zichzelf en zijn gezinsleden naar rato van het aantal na de vakantie niet in het land van plaatsing doorgebrachte contractmaanden, terug te betalen aan de werkgever.
2. Het eerste lid is niet van toepassing als de vakantiereis als definitieve terugreis ingevolge artikel 11.8 lid 1 onder b kan worden aangemerkt.

11.13 Schoolkostenvergoeding

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding met een vastgesteld maximum van de door hem verschuldigde en betaalde kosten voor het volgen van onderwijs voor elk minderjarig kind dat hem voor rekening van de werkgever naar het land van plaatsing heeft vergezeld (of hem daarheen is gevolgd) en gedurende zijn tewerkstelling aldaar met hem verblijft.
2. Ten aanzien van minderjarige kinderen die hem niet voor rekening van de werkgever naar het land van plaatsing hebben vergezeld (of zijn gevolgd) en niet gedurende zijn tewerkstelling aldaar met hem verblijven, heeft de werknemer aanspraak op een vergoeding van de verschuldigde en betaalde buitengewone kosten van onderwijs tot en vastgesteld maximum.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien de werknemer aanspraak maakt op een toelage krachtens artikel **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** of indien het kind behoort tot het huishouden van de vroegere partner van de werknemer, dan wel behoort tot het huishouden van de partner van wie de werknemer duurzaam gescheiden leeft.
4. De regeling schoolkostenvergoeding is toegevoegd als

11.14 Vergoeding bewaking woonhuis

1. Indien de werkgever dit noodzakelijk acht, wordt de werknemer een vergoeding toegekend voor de bescherming van de persoonlijke veiligheid van de werknemer en diens gezinsleden door middel van een bewaker. De werkgever heroverweegt halfjaarlijks de noodzaak tot verlenging. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.
3. De werknemer dient zelf zorg te dragen voor de bewaking. Bewakers zijn niet in dienst van SNV.

11.15 Vergoeding bij maatregelen tot evacuatie

1. Indien de werknemer in het land van plaatsing buiten zijn toedoen in een situatie komt te verkeren waarin de veiligheid van hemzelf en zijn gezinsleden zodanig in gevaar wordt gebracht dat een langer verblijf aldaar naar het oordeel van de werkgever niet verantwoord is, neemt de werkgever maatregelen tot evacuatie van de werknemer en de aldaar met hem verblijvende gezinsleden, welke hij noodzakelijk acht.
2. De werknemer en zijn gezinsleden dienen door de werkgever genomen maatregelen tot evacuatie nauwgezet op te volgen. Daarbij is ten eerste het veiligheidsplan van het land van plaatsing leidend, de landendirecteur dan wel de (naast)hogere leidinggevende kan in aanvulling op dit plan dan wel in plaats van het plan aanwijzingen geven die opgevolgd dienen te worden.
3. De werkgever bepaalt welke kosten die voortvloeien uit de maatregelen tot evacuatie voor zijn rekening komen.

11.16 Tegemoetkoming bij molestschade

1. De werknemer kan bij schade als gevolg van molest aanspraak maken op een tegemoetkoming op grond van de door de werkgever vast te stellen molestregeling, indien en voor zover de schade niet door de verzekering wordt gedekt.
2. De werknemer komt alleen in aanmerking voor een tegemoetkoming indien hij zich adequaat tegen ongeval, overlijden, inboedelschade of anderszins heeft verzekerd en de verzekeraar met een beroep op molest een verzoek om schadevergoeding afwijst.
3. De tegemoetkoming van de schade kan niet meer bedragen dan het bedrag waarvoor de werknemer zich heeft verzekerd.

11.17 Terugbetalingsverplichting

1. De werknemer is verplicht kosten die ingevolge artikel 11.8 door de werkgever zijn vergoed en niet meer ongedaan gemaakt kunnen worden terug te betalen, indien de werknemer:
 - a. vóór de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigt;
 - b. zich aan zijn verplichtingen krachtens de arbeidsovereenkomst verband houdende met de voorbereiding respectievelijk de uitzending naar het land van plaatsing onttrekt;
 - c. zijn bestemming niet volgt;
 - d. anders dan wegens redenen buiten zijn schuld of toedoen zijn tewerkstelling in het land van plaatsing niet aanvaardt;
 - e. binnen één jaar na de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst beëindigt, anders dan wegens omstandigheden van zodanige aard dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren;
 - f. binnen één jaar na de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.
2. Met betrekking tot lid 1 sub en en f wordt voor elke volle maand, te rekenen van de datum van vertrek naar het gastland, dat de werknemer aldaar werkzaam was, wordt 1/12 deel op de terug te betalen bedragen in mindering gebracht.

11.18 Vergoeding repatriëring stoffelijk overschot

In geval van overlijden van de werknemer of zijn gezinsleden komen de kosten van het overbrengen van het stoffelijk overschot naar het woonland voor rekening van de werkgever.

11.19 PC-privé

1. Als de werkgever een laptop dan wel desktop beschikbaar stelt, kan de werknemer geen gebruik maken van deze regeling.
2. Indien niet door de werkgever verstrekt, kan de langdurig uitgezonden werknemer eenmaal per periode van 36 maanden, mits zijn arbeidsovereenkomst op het moment van aanvraag nog ten minste een jaar voortduurt, na overlegging van de kopie van de factuur (maximaal drie maanden oud) in aanmerking komen voor een tegemoetkoming bestemd voor de aanschaf van een PC met printer, modem, en programmatuur (welke volledig uitwisselbaar moet zijn met de standaard op het hoofdkantoor) hoofdzakelijk bestemd voor zakelijk gebruik tot een bedrag van 680,- euro.
3. Indien de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na toekenning van de tegemoetkoming op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dient de werknemer de verstrekte tegemoetkoming volledig terug te betalen.

12 EMPLOYEE EN MANAGEMENT DEVELOPMENT

12.1 Performance management cyclus

1. De werkgever bespreekt regelmatig het functioneren van de werknemer onder toepassing van de performance management cyclus. De performance management cyclus is een afgeleide van het strategisch beleid van SNV. .
2. Ter ondersteuning van de ontwikkeling van de werknemer hanteert de werkgever binnen deze cyclus het resultaat en ontwikkelingsplan (PRDP-gesprek in januari/februari), de midyear review (in juni) en het beoordelings (PAR) gesprek (aan het eind van het jaar) .

12.2 Beoordelingsgesprek (PAR review)

1. De werkgever voert ten minste éénmaal per jaar een beoordelingsgesprek met de werknemer.
2. Het beoordelingsgesprek dient om beargumenteerde uitspraken te doen over het functioneren van de werknemer op basis van de behaalde resultaten binnen de belangrijkste verantwoordelijkheidsgebieden van de functie. De beoordeling heeft tevens als doel vast te stellen in hoeverre de werknemer zich kan ontwikkelen naar andere, eventueel zwaardere functies. In de beoordeling wordt een uitspraak gedaan over de gerealiseerde ontwikkeling van de werknemer gebaseerd op afspraken opgenomen in het persoonlijk resultaat en ontwikkelingsplan (PRDP) en evt. aangepast in de midyear review.
3. Tevens wordt het beoordelingsgesprek gehouden:
 - a. ter vaststelling of de afspraken beschreven in de PRDP zijn gehaald en de wijze waarop het resultaat is behaald.
 - b. ter vaststelling van de eventuele salarisverhoging;
 - c. voorafgaande aan een omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - d. voorafgaande aan een bevordering naar de bij de functie horende salarisschaal;
 - e. in andere gevallen waarin de werkgever dit gewenst acht.
4. De werkgever legt de beoordeling schriftelijk vast.
5. De werknemer die het oneens is met de vastgelegde beoordeling kan binnen vier weken na verzending van de beoordeling schriftelijk bij zijn naasthogere leidinggevende bezwaar maken.
6. In geval van het gestelde in lid 5 hoort de naasthogere leidinggevende de leidinggevende en de werknemer en stelt de beoordeling zonodig bij.
7. Mocht het oordeel van de bezwaarprocedure door een van beide partijen niet geaccepteerd worden dan is het mogelijk het bezwaar voor te leggen aan een onafhankelijke derde die zijn resultaten voorlegt aan de managing board. De managing board beslist op basis van alle informatie.

12.3 Scholing in het belang van de werkgever

1. De werknemer kan in het belang van de uitvoering van zijn werkzaamheden dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid in het kader van het werkgelegenheidsbeleid worden verplicht om scholing en ontwikkelingstrajecten te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
2. Aan de werknemer, die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken studiekosten toegekend. De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de vorige volzin.
3. Aan de werknemer, die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, kan scholingsverlof met behoud van salaris worden verleend. Het scholingsverlof moet jaarlijks worden aangevraagd.

12.4 Reis- en verblijfkosten in verband met studie in het belang van de werkgever

1. Ingeval van dienstreizen in verband met scholing in een land waarin de standplaats van de werknemer niet is gelegen en de voorzieningen zoals logies en maaltijden door de werkgever zijn geregeld, maakt de werknemer aanspraak op een zakgeld in plaats van een vergoeding van overige kosten conform de DSA-regeling.
2. Bij opleidingen binnen het land van plaatsing geldt een vergoeding voor reis- en verblijfkosten die conform de plaatselijke regeling is vastgesteld.

12.5 Studie in het persoonlijk belang

1. De werkgever stelt jaarlijks een budget vast ten behoeve van het gedeeltelijk vergoeden van studiekosten in het persoonlijk belang van werknemers.
2. De langdurig uitgezonden werknemer die op eigen initiatief een opleiding gaat volgen, kan bij de werkgever een verzoek indienen tot een tegemoetkoming in de studiekosten.
3. Indien de werkgever van oordeel is dat met de studie tevens het belang van de werkgever is gediend, komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding van 75% van de gemaakte studiekosten tot een bedrag van ten hoogste EUR 1.500,- per jaar. De werkgever legt de afspraken met de werknemer over de studie vast in een schriftelijke studie-overeenkomst.
4. Onder succesvolle afronding van de schriftelijke cursus wordt verstaan dat uit een schriftelijke verklaring van de desbetreffende onderwijsinstelling blijkt dat de werknemer, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst, ten minste 80% van de lessen ter correctie heeft ingezonden en het gemiddelde cijfer voor het ingediende werk ten minste een zes is, dan wel het equivalent daarvan bij een ander puntensysteem.
5. Indien de cursus langer duurt dan de duur van de arbeidsovereenkomst, komt uitsluitend dat deel in aanmerking voor vergoeding dat tijdens het dienstverband succesvol is afgerond.
6. Voor (gedeeltelijke) vergoeding van studiekosten komen uitsluitend in aanmerking: inschrijfgeld, cursus- en lesgelden, tentamen-, examen- en diplomakosten en de kosten van aanschaf van verplicht studiemateriaal.

12.6 Terugbetalingsverplichting

1. De werknemer aan wie een vergoeding van studiekosten is toegekend, is verplicht tot terugbetaling van die vergoeding indien:
 - a. de opleiding niet succesvol wordt afgerond binnen de voor de betreffende opleiding geldende standaard studieduur;
 - b. bij beëindiging van het dienstverband door de werknemer tijdens het volgen van de scholing en binnen een termijn van ten hoogste drie jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, anders dan wegens omstandigheden van zodanige aard dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren;
 - c. bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever tijdens het volgen van de scholing of binnen een termijn van ten hoogste drie jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, indien zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. Voor elke volle maand dat het dienstverband na afronding van de studie heeft geduurd, wordt 1/36 deel op de terug te betalen bedragen in mindering gebracht.

12.7 Voorbereidingscursussen

1. De uit te zenden werknemer is verplicht deel te nemen aan cursussen ter voorbereiding op de uitzending. Hij is gehouden al datgene te doen dat in zijn mogelijkheden ligt de cursussen met goed gevolg te beëindigen.
2. De werkgever bepaalt welke cursussen door de werknemer of zijn partner gevolgd moeten worden.
3. Alleen de kosten van cursussen waarvoor de werkgever aan de werknemer en/of zijn partner een schriftelijke opdracht heeft verstrekt, zijn voor rekening van de werkgever.

12.8 Bijscholingscursussen

1. De uitgezonden werknemer wordt regelmatig in staat gesteld om in het land van plaatsing of aansluitend aan zijn verlof in Nederland deel te nemen aan bijscholingscursussen. Hij is gehouden al datgene te doen dat in zijn mogelijkheden ligt de cursussen te volgen en met goed gevolg te beëindigen.
2. Alleen de kosten van cursussen waarvoor de werkgever aan de werknemer een schriftelijke opdracht heeft verstrekt, zijn voor rekening van de werkgever.

13 OVERGANGSBEPALINGEN

Overgangsbepaling op basis van CAO 2008-2011

13.1 Overgangsregeling salarisgarantie

1. Per 1 maart 2010 worden functies op basis van nieuwe profielen via het Hay functiewaarderingssysteem formeel ingepast.
2. Per 1 maart 2010 wordt een werknemer formeel ingepast in de nieuwe voor hem geldende salarisschaal.

A. Loongarantie inpassing nieuwe salarisschaal

1. De werknemer die per 1 maart 2010 in dienst is bij de werkgever ontvangt een salarisgarantie voor zover aan zijn functie en salarisgroep volgens de nieuwe regeling een lager schaalmaximum is verbonden dan zijn huidige maandsalaris. Inpassing vindt plaats op het maximum van de nieuwe salarisschaal met een vaste persoonlijke toeslag.
2. Het brutosalaris (maximum nieuwe schaal en vaste persoonlijke toeslag) wordt jaarlijks geïndexeerd met het bij cao af te spreken structurele verhogingspercentage over het volledige bedrag van functiesalaris en salarisgarantie. De garantie wordt individueel vastgelegd en geldt tot einde dienstverband.
3. Voor zover de werknemer in zijn huidige salarisschaal nog perspectief heeft omdat hij/zij nog niet aan het einde van deze schaal zit, dan wordt dit perspectief gegarandeerd.
4. De persoonlijke toeslag is een vast deel van het inkomen en telt mee voor de opbouw van pensioen, eindejaarsuitkering, vakantiegeld en ziektegeld.

B. Loongarantie toepassing nieuw expatpakket

1. De werknemer die op basis van de toepassing van het nieuwe expatpakket, met inachtneming van het gestelde onder A, een lager netto salaris ontvangt, krijgt bij gelijkblijvende plaatsing en familieomstandigheden een netto loongarantie.
2. Voor de werknemer die voor de datum van het onderhandelaarsakkoord een salaris aanbod heeft ontvangen voor een nieuwe plaatsing danwel arbeidsovereenkomst gelden dezelfde voorwaarden als het gestelde onder B1. De netto loongarantie wordt echter bepaald op de vergelijking van het oude gastlandpakket ten opzichte van het nieuwe gastlandpakket gebaseerd op de nieuwe standplaats.
3. Deze loongarantie geldt gedurende de plaatsing.
4. Op het moment dat, door verhoging van bruto salaris dan wel invoering mobility allowance, het totale netto salaris wordt verhoogd, wordt de netto loongarantie aangepast op basis van de vergelijking nieuw netto salaris met het bedrag van de netto loongarantie. Op het moment dat het nieuw netto loon hoger is dan de netto loongarantie, vervalt deze garantie.

C. Loongarantie reeds bestaande afspraken

1. Een reeds bestaande salarisgarantie voortvloeiend uit een vorige veranderde arbeidsvoorwaardelijk, schriftelijk vastgelegde afspraak blijft gehandhaafd in de vorm van een vaste persoonlijke netto toeslag. Indien de salarisgarantie te maken heeft met de expat incentive, mobiliteit of expatpakket wordt deze toeslag verrekend met het nieuwe pakket. Dit zal op individuele basis gebeuren en met redenen omkleed aan de medewerker toegelicht.
2. Salaris garanties die voortvloeien uit de Nedeco regeling (waaronder de expat incentive en de privatiseringstoelage) worden opgenomen in de interregionale mobility allowance.

Overgangsbepaling op basis van CAO 2004-2007

13.2 Representatie- en bereikbaarheidstoelage

1. Werknemers aan wie op basis van de functie een representatie- en/of bereikbaarheidstoelage is toegekend, houden deze vergoeding indien en voorzover zij voldoen aan de voorwaarden van toekenning zolang zij de betrokken functie op dezelfde standplaats uitoefenen.
2. De representatie- dan wel bereikbaarheidstoelage wordt ingetrokken, indien de werknemer door tijdelijke afwezigheid, verhindering of arbeidsongeschiktheid van langer dan één maand zijn functie niet vervult (gerekend vanaf de 1e van de maand volgende op de datum van melding).

13.3 Overgangsregelingen privatisering 2003 Nedecocompensatie, kinderbijslag en volksverzekeringen

Aan de langdurig uitgezonden werknemer die op 31 december 2002 bij werkgever in dienst was en nadien in dienst is gebleven,

1. en bij wie het netto salaris op 1 januari 2003, vermeerderd met de expat-incentive, het vervallen van de Nedecocompensatie 2002 niet geheel compenseert, is een, individueel bepaalde privatiseringstoelage toegekend en die voor 1 januari 2003 wel maar vanaf die datum in verband met de verzelfstandiging van SNV niet meer in aanmerking komt voor kinderbijslag, ontvangt hiervoor een kinderbijslagcompensatie. De kinderbijslagcompensatie heeft alleen betrekking op een door SNV erkend kind waarvoor op 1 januari 2003 een recht op kinderbijslag zou hebben bestaan. Kinderbijslag wordt uitgekeerd op basis van de edragen op 1 januari 2003. Zodra het kind de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt eindigt deze overgangsregeling.
2. en waar partner en kinderen voor 1 januari 2003 in aanmerking kwamen voor de volksverzekeringen AOW en Anw, zal de werkgever de premie van een vrijwillige verzekering voor zijn rekening nemen. Voor zowel partner als kinderen ouder dan 15 jaar geldt dat zij geen inkomen genieten en verzekering tegen een vast bedrag mogelijk moet zijn.

13.4 Overgangsregeling vakantie-uren

1. Degene die op 31 december 2002 als uitgezonden werknemer in dienst van werkgever was en nadien in dienst is gebleven, heeft in aanvulling op artikel 7.1, lid 4, jaarlijks aanspraak op 18,4 uren extra vakantie met behoud van zijn volle salaris.
2. De op grond van artikel 7.1, lid 4 en 5, en het eerste lid van dit artikel geldende aanspraak op vakantie wordt voor degene die op 31 december 2002 als uitgezonden werknemer in dienst van werkgever was en nadien in dienst is gebleven, verhoogd volgens onderstaande tabel afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende jaar bereikt.

Leeftijd	Verhoging
van 45 tot en met 49 jaar	0,8 uren
van 50 tot en met 54 jaar	1,6 uren
van 55 tot en met 59 jaar	2,4 uren
vanaf 60 jaar	3,2 uren

13.5 Overgangsregeling oriëntatieverlof

1. De opbouw van oriëntatieverlof is afgeschaft per 1 juli 1999. De overgangsregeling in de onderstaande leden garandeert de opgebouwde rechten.
2. De werknemer die op de datum van beëindiging van de oriëntatieverlofregeling een contractduur van ten minste één jaar had, behoudt de aanspraak op de tot dan toe opgebouwde rechten oriëntatieverlof. Dit betekent dat voor elk heel gewerkt jaar aanspraak op één maand oriëntatieverlof bestaat.
3. Als de werknemer voorts voldoet aan de overige voorwaarden van de oriëntatieverlofregeling zoals die tot de datum van beëindiging heeft bestaan (onder andere ten minste 6 jaar contractduur, goedkeuring studieprogramma), kan hij het volgens lid 2 opgebouwde recht aan het einde van zijn (laatste) contract dan wel plaatsing opnemen.
4. De oriëntatieverlofregeling hield in dat de werknemer aan het eind van een arbeidsovereenkomst na een dienstverband van ten minste 6 jaren aanspraak kon maken op een oriëntatieverlof van 1 maand per gewerkt jaar, met een maximum van 12 maanden. Dit oriëntatieverlof wordt toegekend volgens de voorwaarden opgenomen in de Uitvoeringsinstructie zoals die gold tot 1 juli 1999. In het salaris van de werknemer wordt door de werkgever voor de duur van het oriëntatieverlof voorzien overeenkomstig de voorwaarden opgenomen in de Uitvoeringsinstructie. Tijdens het oriëntatieverlof kan de werknemer geen aanspraak maken op de regelingen die verband houden met zijn tewerkstelling in het gastland. Dit betreft de voormalige artikelen 12 tot en met 28, 34 tot en met 39, 45 tot en met 49, 58, 59 en 64 van het RUSC 1997 en de daarmee overeenkomende bepalingen in deze CAO. De aanvraag voor het oriëntatieverlof moet door de werknemer uiterlijk 3 maanden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever worden ingediend. Het oriëntatieverlof dient aan te sluiten aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, doch in ieder geval binnen drie maanden na de

einddatum aan te vangen. Gedurende het oriëntatieverlof vindt geen opbouw van compensatieverlof plaats.

5. Zowel de werknemer als de werkgever kan beslissen dat oriëntatieverlof ook tussen twee plaatsingen wordt opgenomen.

14 BIJLAGE 1: BEDRAGEN EN SALARISSCHALEN

CAO	Onderwerp	Bedrag
Artikel 8.4	Percentage Eindejaarsuitkering	Per 1 januari 2008: 4% Per 1 januari 2009: 5,4% Per 1 januari 2010: 8,3%
Artikel 9.23	Tegemoetkoming ziektekosten	voor werknemer tot 1 maart 2010 op jaarbasis een eenmalige bijdrage van 600 Euro bruto voor werknemer vanaf 1 maart 2010 80,- euro/maand/netto voor partner: 80, - euro /maand/netto per kind (max. 3): 40, - euro /maand/netto
Artikel 11.2	Vergoeding eigen vervoer	0,19 euro per kilometer
Artikel 11.2	Vergoeding	bedragen gebaseerd op de jaarlijks aangepaste reisregeling Binnenland van het ministerie van Binnelandse Zaken (http://www.minbzk.nl/)
Artikel 11.4	Verblijfkosten dienst-reizen buitenland (niet land van plaatsing)	DSA betreffende land(en), gebaseerd op de tarieflijst Buitenland van het ministerie van Binnenlandse zaken (http://www.minbzk.nl/)
Artikel 11.4	Zakgeld	15,- euro per dag
Artikel 16.8	Inrichtingstoelage	Maximaal 5.445,- euro netto
Artikel 17.9	Herinrichtingstoelage	136, - euro per maand uitzending met een maximum bedrag van 5.445, - euro netto
Overgangsregelingen		
Artikel 0	Overgangsregeling representatietoelage	40 of 25% van de basisgastlandtoelage (545 Euro netto)
Artikel Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.	Overgangsregeling bereikbaarheidstoelage	30 of 20% van de basisgastlandtoelage (545 Euro netto)
Artikel 18.6	Overgangsregeling Tegemoetkoming eigen woning	227,- euro netto per maand
Artikel 18.7	Overgangsregeling Inhouding GLT	522, - euro netto per maand (alleenstaande) 717, - euro netto per maand (meerpersoons)
Artikel 18.8	Overgangsregeling Tegemoetkoming gescheiden huishouding	522,- euro netto per maand

Schalen van het BBRA 1984 per 1 januari 2008 (+ € 91,25 + 2,3%)

Nr.	Salaris	Salaris	SCHAAL																		Salaris	Nr.	
	01-01-2006	01-01-2008	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	01-01-2008		
	euro	euro																				euro	
1	1287,23	1410,19	0																			1410,19	1
2	1315,92	1439,53	1	0																		1439,53	2
3	1344,58	1468,85	2	1																		1468,85	3
4	1376,62	1501,63	3	2	0																	1501,63	4
5	1410,57	1536,36	4	3	1																	1536,36	5
6	1443,53	1570,08	5	4	2																	1570,08	6
7	1477,46	1604,79	6	5	3	0																1604,79	7
8	1511,90	1640,02	7	6	4	1																1640,02	8
9	1546,77	1675,69	8	7	5	2	0															1675,69	9
10	1581,68	1711,41	9	8	6	3	1															1711,41	10
11	1617,52	1748,07	10	9	7	4	2															1748,07	11
12	1671,54	1803,33	10	8	5	3	0															1803,33	12
13	1726,02	1859,07	11	9	6	4	1															1859,07	13
14	1780,51	1914,81	12	10	7	5	2															1914,81	14
15	1832,14	1967,63		11	8	6	3															1967,63	15
16	1887,58	2024,34		12	9	7	4	0														2024,34	16
17	1942,08	2080,10		13	10	8	5	1														2080,10	17
18	1996,57	2135,84			11	9	6	2														2135,84	18
19	2051,54	2192,07			12	10	7	3	0													2192,07	19
20	2106,03	2247,82				11	8	4	1													2247,82	20
21	2160,52	2303,56				12	9	5	2	0												2303,56	21
22	2215,98	2360,30					10	6	3	0												2360,30	22
23	2270,47	2416,04					11	7	4	1	1											2416,04	23
24	2324,96	2471,78						8	5	2												2471,78	24
25	2400,96	2549,53						9	6	3	2											2549,53	25
26	2487,94	2638,51						10	7	4												2638,51	26
27	2587,36	2740,22							8	5	3	0										2740,22	27
28	2695,39	2850,73							9	6												2850,73	28
29	2805,34	2963,21							10	7	4	1										2963,21	29
30	2925,31	3085,94								8	5	2										3085,94	30
31	3047,19	3210,62								9	6	3	0									3210,62	31
32	3168,61	3334,84								10	7	4	1									3334,84	32
33	3284,28	3453,17									8	5	2									3453,17	33
34	3406,18	3577,87									9	6	3	0								3577,87	34
35	3528,06	3702,55									10	7	4	1								3702,55	35
36	3684,83	3862,93										8	5	2								3862,93	36
37	3855,00	4037,01										9	6	3	0							4037,01	37
38	4024,69	4210,61										10	7	4	1							4210,61	38
39	4205,37	4395,44											8	5	2							4395,44	39
40	4389,40	4583,70											9	6	3	0						4583,70	40
41	4573,43	4771,97											10	7	4	1						4771,97	41
42	4757,92	4960,70												8	5	2						4960,70	42
43	4942,43	5149,45												9	6	3	0					5149,45	43
44	5126,45	5337,71													10	7	4	1				5337,71	44
45	5308,10	5523,54														8	5	2				5523,54	45
46	5492,60	5712,28														9	6	3	0			5712,28	46
47	5676,63	5900,54															10	7	4	1		5900,54	47
48	5858,73	6086,83															8	5	2			6086,83	48
49	6043,73	6276,08															9	6	3	0		6276,08	49
50	6228,23	6464,83															10	7	4	1		6464,83	50
51	6409,38	6650,14																8	5	2		6650,14	51
52	6593,89	6838,90																9	6	3		6838,90	52
53	6778,40	7027,65																10	7	4		7027,65	53
54	6962,42	7215,90																	8	5		7215,90	54
55	7146,92	7404,65																	9	6		7404,65	55
56	7330,95	7592,91																	10	7		7592,91	56
57	7531,70	7798,28																		8		7798,28	57
58	7732,46	8003,66																		9		8003,66	58
59	7933,70	8209,52																		10		8209,52	59
	8108,16	8388,00																				8388,00	
	8282,16	8566,00																				8566,00	
	8457,10	8744,96																				8744,96	

Schalen van het BBRA 1984 per 1 april 2008 (+ 2,0%)

Nr.	Salaris		SCHAAL																		Salaris		Nr.
	01-01-2007	01-04-2008	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	01-04-2008		
	euro	euro																			euro		
1	1410,19	1438,39	0																		1438,39	1	
2	1439,53	1468,32	1	0																	1468,32	2	
3	1468,85	1498,23	2	1																	1498,23	3	
4	1501,63	1531,66	3	2	0																1531,66	4	
5	1536,36	1567,09	4	3	1																1567,09	5	
6	1570,08	1601,48	5	4	2																1601,48	6	
7	1604,79	1636,89	6	5	3	0															1636,89	7	
8	1640,02	1672,82	7	6	4	1															1672,82	8	
9	1675,69	1709,20	8	7	5	2	0														1709,20	9	
10	1711,41	1745,64	9	8	6	3	1														1745,64	10	
11	1748,07	1783,03	10	9	7	4	2														1783,03	11	
12	1803,33	1839,40		10	8	5	3	0													1839,40	12	
13	1859,07	1896,25		11	9	6	4	1													1896,25	13	
14	1914,81	1953,11		12	10	7	5	2													1953,11	14	
15	1967,63	2006,98			11	8	6	3													2006,98	15	
16	2024,34	2064,83			12	9	7	4	0												2064,83	16	
17	2080,10	2121,70			13	10	8	5	1												2121,70	17	
18	2135,84	2178,56				11	9	6	2												2178,56	18	
19	2192,07	2235,91				12	10	7	3	0											2235,91	19	
20	2247,82	2292,78					11	8	4	1											2292,78	20	
21	2303,56	2349,63				12	9	5	2		0										2349,63	21	
22	2360,30	2407,51					10	6	3	0											2407,51	22	
23	2416,04	2464,36					11	7	4	1	1										2464,36	23	
24	2471,78	2521,22						8	5	2											2521,22	24	
25	2549,53	2600,52						9	6	3	2										2600,52	25	
26	2638,51	2691,28						10	7	4											2691,28	26	
27	2740,22	2795,02							8	5	3	0									2795,02	27	
28	2850,73	2907,74							9	6											2907,74	28	
29	2963,21	3022,47							10	7	4	1									3022,47	29	
30	3085,94	3147,66								8	5	2									3147,66	30	
31	3210,62	3274,83								9	6	3	0								3274,83	31	
32	3334,84	3401,54								10	7	4	1								3401,54	32	
33	3453,17	3522,23									8	5	2								3522,23	33	
34	3577,87	3649,43									9	6	3	0							3649,43	34	
35	3702,55	3776,60									10	7	4	1							3776,60	35	
36	3862,93	3940,19										8	5	2							3940,19	36	
37	4037,01	4117,75										9	6	3	0						4117,75	37	
38	4210,61	4294,82										10	7	4	1						4294,82	38	
39	4395,44	4483,35											8	5	2						4483,35	39	
40	4583,70	4675,37											9	6	3	0					4675,37	40	
41	4771,97	4867,41											10	7	4	1					4867,41	41	
42	4960,70	5059,91												8	5	2					5059,91	42	
43	5149,45	5252,44												9	6	3	0				5252,44	43	
44	5337,71	5444,46												10	7	4	1				5444,46	44	
45	5523,54	5634,01													8	5	2				5634,01	45	
46	5712,28	5826,53													9	6	3	0			5826,53	46	
47	5900,54	6018,55												10	7	4	1				6018,55	47	
48	6086,83	6208,57														8	5	2			6208,57	48	
49	6276,08	6401,60													9	6	3	0			6401,60	49	
50	6464,83	6594,13													10	7	4	1			6594,13	50	
51	6650,14	6783,14														8	5	2			6783,14	51	
52	6838,90	6975,68													9	6	3				6975,68	52	
53	7027,65	7168,20													10	7	4				7168,20	53	
54	7215,90	7360,22														8	5				7360,22	54	
55	7404,65	7552,74													9	6					7552,74	55	
56	7592,91	7744,77													10	7					7744,77	56	
57	7798,28	7954,25														8					7954,25	57	
58	8003,66	8163,73													9						8163,73	58	
59	8209,52	8373,71													10						8373,71	59	
	8388,00	8555,76																			8555,76		
	8566,00	8737,32																			8737,32		
	8744,96	8919,86																			8919,86		

Salaries van het BBRA 1984 per 1 april 2009 (+ 2,0%)

Salaris 01-04-2008	Salaris 01-04-2009	SCHAAL																		Salaris 01-04-2009	Nr.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
euro	euro																		euro		
1438,39	1467,16	0																	1467,16	1	
1468,32	1497,69	1	0																1497,69	2	
1498,23	1528,19	2	1																1528,19	3	
1531,66	1562,29	3	2	0															1562,29	4	
1567,09	1598,43	4	3	1															1598,43	5	
1601,48	1633,51	5	4	2															1633,51	6	
1636,89	1669,63	6	5	3	0														1669,63	7	
1672,82	1706,28	7	6	4	1														1706,28	8	
1709,20	1743,38	8	7	5	2	0													1743,38	9	
1745,64	1780,55	9	8	6	3	1													1780,55	10	
1783,03	1818,69	10	9	7	4	2													1818,69	11	
1839,40	1876,19	10	8	5	3	0													1876,19	12	
1896,25	1934,18	11	9	6	4	1													1934,18	13	
1953,11	1992,17	12	10	7	5	2													1992,17	14	
2006,98	2047,12	11	8	6	3														2047,12	15	
2064,83	2106,13	12	9	7	4	0													2106,13	16	
2121,70	2164,13	13	10	8	5	1													2164,13	17	
2178,56	2222,13	11	9	6	2														2222,13	18	
2235,91	2280,63	12	10	7	3	0													2280,63	19	
2292,78	2338,64	11	8	4	1														2338,64	20	
2349,63	2396,62	12	9	5	2		0												2396,62	21	
2407,51	2455,66				10	6	3	0											2455,66	22	
2464,36	2513,65				11	7	4	1	1										2513,65	23	
2521,22	2571,64					8	5	2											2571,64	24	
2600,52	2652,53					9	6	3	2										2652,53	25	
2691,28	2745,11				10	7	4												2745,11	26	
2795,02	2850,92					8	5	3	0										2850,92	27	
2907,74	2965,89					9	6												2965,89	28	
3022,47	3082,92					10	7	4	1										3082,92	29	
3147,66	3210,61						8	5	2										3210,61	30	
3274,83	3340,33						9	6	3	0									3340,33	31	
3401,54	3469,57						10	7	4	1									3469,57	32	
3522,23	3592,67						8	5	2										3592,67	33	
3649,43	3722,42						9	6	3	0									3722,42	34	
3776,60	3852,13						10	7	4	1									3852,13	35	
3940,19	4018,99							8	5	2									4018,99	36	
4117,75	4200,11							9	6	3	0								4200,11	37	
4294,82	4380,72							10	7	4	1								4380,72	38	
4483,35	4573,02								8	5	2								4573,02	39	
4675,37	4768,88								9	6	3	0							4768,88	40	
4867,41	4964,76								10	7	4	1							4964,76	41	
5059,91	5161,11									8	5	2							5161,11	42	
5252,44	5357,49									9	6	3	0						5357,49	43	
5444,46	5553,35									10	7	4	1						5553,35	44	
5634,01	5746,69										8	5	2						5746,69	45	
5826,53	5943,06										9	6	3	0					5943,06	46	
6018,55	6138,92										10	7	4	1					6138,92	47	
6208,57	6332,74											8	5	2					6332,74	48	
6401,60	6529,63											9	6	3	0				6529,63	49	
6594,13	6726,01											10	7	4	1				6726,01	50	
6783,14	6918,80												8	5	2				6918,80	51	
6975,68	7115,19													9	6	3			7115,19	52	
7168,20	7311,56													10	7	4			7311,56	53	
7360,22	7507,42														8	5			7507,42	54	
7552,74	7703,79															9	6		7703,79	55	
7744,77	7899,67															10	7		7899,67	56	
7954,25	8113,34																8		8113,34	57	
8163,73	8327,00																9		8327,00	58	
8373,71	8541,18																	10	8541,18	59	
8555,76	8726,88																		8726,88		
8737,32	8912,07																		8912,07		
8919,86	9098,26																		9098,26		

Schalen van het BBRA 1984 per 1 februari 2010 (+ 5,0%)

Nr.	Salaris	Salaris	SCHAAL																		Salaris	Nr.
	01-04-2009	euro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	euro	
1	1467,16	1540,52	0																		1540,52	1
2	1497,69	1572,57	1	0																	1572,57	2
3	1528,19	1604,60	2	1																	1604,60	3
4	1562,29	1640,40	3	2	0																1640,40	4
5	1598,43	1678,35	4	3	1																1678,35	5
6	1633,51	1715,19	5	4	2																1715,19	6
7	1669,63	1753,11	6	5	3	0															1753,11	7
8	1706,28	1791,59	7	6	4	1															1791,59	8
9	1743,38	1830,55	8	7	5	2	0														1830,55	9
10	1780,55	1869,58	9	8	6	3	1														1869,58	10
11	1818,69	1909,62	10	9	7	4	2														1909,62	11
12	1876,19	1970,00	10	8	5	3	0														1970,00	12
13	1934,18	2030,89	11	9	6	4	1														2030,89	13
14	1992,17	2091,78	12	10	7	5	2														2091,78	14
15	2047,12	2149,48		11	8	6	3														2149,48	15
16	2106,13	2211,44		12	9	7	4	0													2211,44	16
17	2164,13	2272,34		13	10	8	5	1													2272,34	17
18	2222,13	2333,24			11	9	6	2													2333,24	18
19	2280,63	2394,66			12	10	7	3	0												2394,66	19
20	2338,64	2455,57				11	8	4	1												2455,57	20
21	2396,62	2516,45				12	9	5	2	0											2516,45	21
22	2455,66	2578,44					10	6	3	0											2578,44	22
23	2513,65	2639,33					11	7	4	1	1										2639,33	23
24	2571,64	2700,22						8	5	2											2700,22	24
25	2652,53	2785,16						9	6	3	2										2785,16	25
26	2745,11	2882,37						10	7	4											2882,37	26
27	2850,92	2993,47							8	5	3	0									2993,47	27
28	2965,89	3114,18							9	6											3114,18	28
29	3082,92	3237,07							10	7	4	1									3237,07	29
30	3210,61	3371,14								8	5	2									3371,14	30
31	3340,33	3507,35								9	6	3	0								3507,35	31
32	3469,57	3643,05								10	7	4	1								3643,05	32
33	3592,67	3772,30									8	5	2								3772,30	33
34	3722,42	3908,54									9	6	3	0							3908,54	34
35	3852,13	4044,74									10	7	4	1							4044,74	35
36	4018,99	4219,94										8	5	2							4219,94	36
37	4200,11	4410,12										9	6	3	0						4410,12	37
38	4380,72	4599,76										10	7	4	1						4599,76	38
39	4573,02	4801,67											8	5	2						4801,67	39
40	4768,88	5007,32											9	6	3	0					5007,32	40
41	4964,76	5213,00											10	7	4	1					5213,00	41
42	5161,11	5419,17												8	5	2					5419,17	42
43	5357,49	5625,36												9	6	3	0				5625,36	43
44	5553,35	5831,02												10	7	4	1				5831,02	44
45	5746,69	6034,02													8	5	2				6034,02	45
46	5943,06	6240,21													9	6	3	0			6240,21	46
47	6138,92	6445,87													10	7	4	1			6445,87	47
48	6332,74	6649,38														8	5	2			6649,38	48
49	6529,63	6856,11														9	6	3	0		6856,11	49
50	6726,01	7062,31														10	7	4	1		7062,31	50
51	6918,80	7264,74															8	5	2		7264,74	51
52	7115,19	7470,95															9	6	3		7470,95	52
53	7311,56	7677,14															10	7	4		7677,14	53
54	7507,42	7882,79																8	5		7882,79	54
55	7703,79	8088,98																9	6		8088,98	55
56	7899,67	8294,65																10	7		8294,65	56
57	8113,34	8519,01																	8		8519,01	57
58	8327,00	8743,35																	9		8743,35	58
59	8541,18	8968,24																	10		8968,24	59
	8726,88	9163,22																			9163,22	
	8912,07	9357,67																			9357,67	
	9098,26	9553,17																			9553,17	

Salaris structuur SNV Nederland 1 maart 2010 +5%

Hay level	Step	Step	Step	Step	Step	Step	Step	Step	Step	Step	Step
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	1729	1803	1877	1951	2025	2099	2174	2248	2322	2396	2470
10	1842	1920	1999	2078	2157	2235	2315	2394	2473	2552	2630
11	1970	2055	2139	2224	2308	2392	2477	2561	2646	2730	2815
12	2108	2199	2289	2379	2470	2560	2650	2741	2831	2921	3011
13	2255	2352	2449	2545	2643	2739	2836	2933	3029	3126	3222
14	2414	2517	2621	2724	2828	2931	3035	3137	3241	3344	3448
15	2631	2744	2856	2969	3082	3194	3308	3420	3533	3646	3758
16	3025	3155	3284	3415	3544	3674	3803	3933	4062	4193	4322
17	3480	3629	3778	3927	4076	4225	4374	4523	4673	4822	4971
18	4002	4173	4344	4515	4687	4858	5030	5202	5373	5544	5716
19	4601	4799	4996	5193	5390	5587	5784	5982	6179	6376	6573
20	5291	5518	5745	5971	6198	6425	6652	6879	7105	7332	7559
21	6138	6401	6664	6927	7190	7453	7716	7980	8243	8506	8769

15 BIJLAGE 2: SCHOOLKOSTENVERGOEDINGSREGELING³

15.1 Algemeen

De doelstelling van de vergoeding van schoolkosten is de werknemer in belangrijke mate financieel te compenseren teneinde zijn kind(eren) onderwijs te laten volgen op een (vergelijkbaar) niveau van onderwijs dat gevolgd zou worden indien geen sprake van uitzending zou zijn geweest.

In geval het kind of de kinderen de werknemer niet volgt/volgen naar het land van plaatsing is de financiële compensatie beperkt tot de extra kosten in verband met het volgen van het reguliere onderwijs dat in het land van uitzending zou zijn gevolgd.

De schoolkostenvergoedingsregeling stelt als algemene voorwaarde dat de kosten moeten zijn ontstaan door - of in direct aantoonbaar verband moeten staan met, de uitzending. De werknemer is verplicht dit verband vooraf schriftelijk aan te tonen en opgave te doen van de door de werkgever te vergoeden kosten. Eerst nadat de werkgever dit verband schriftelijk heeft erkend, kan de werknemer aanspraak maken op de vergoedingen van de betreffende schoolkosten conform het bepaalde in de regeling.

Met ingang van 1 september 2010 is de maximering van de schoolkostenvergoeding als volgt.

Maximumbedrag per kind per schooljaar in primair onderwijs	€ 11.550,00
Maximumbedrag per kind per schooljaar in secundair onderwijs	€ 17.850,00
Maximumbedrag per gezin per schooljaar	€ 52.500,00

Deze maximumbedragen worden jaarlijks door een onafhankelijke derde gecontroleerd en aangepast. De nieuwe bedragen gaan jaarlijks in op 1 september.

In de vaststelling van de maximumbijdragen worden dezelfde componenten meegenomen als in de aanspraak op vergoeding krachtens bijlage 3 CAO-Expat 2003.

Hardheidclausule:

Als de werknemer kan aantonen dat de maximering in de schoolkosten in zijn situatie onrechtvaardig is, kan de regiodirecteur besluiten een hogere maximumvergoeding toe te passen. Deze hardheidsclausule is alleen van toepassing voor de schoolkosten voor maximaal drie kinderen.

Overgangsregeling:

Voor de werknemer die per 1 september 2007 een schoolkostenvergoeding voor meer dan drie kinderen krijgt en hierdoor boven het maximumbedrag per schooljaar uitkomt, wordt, tot het moment dat de werknemer slechts drie kinderen op school heeft, op basis van een individuele afspraak een stapsgewijze afname in vergoeding vastgesteld.

Op vernoemde bedragen zijn de eigen bijdragen zoals beschreven in artikel 15.6 reeds in mindering gebracht.

In de regeling zijn voor een aantal voorzieningen andere maxima genoemd, die gezamenlijk worden vergoed tot maximaal de hiervoor genoemde bedragen.

15.2 De schoolkosten

Voor vergoeding van schoolkosten komen de volgende categorieën kinderen in aanmerking:

- a. mee uitgezonden kinderen, op de standplaats verblijvende.
- b. mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende.,
- c. niet mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende.

De aanspraak op vergoeding is als volgt vastgesteld:

³ 3 De regeling is geschreven op de situatie van een Nederlander die uitgezonden wordt naar een gastland. Voor werknemers die uit een andere woonlanden geworven zijn geldt hetgeen in deze regeling beschreven staat uiteraard overeenkomstig de geest van het betreffende artikel (incl. maximum bedragen)

(buitengewone) kosten van onderwijs		A	B	C	
1	De kosten van het volgen van volledig dagonderwijs, lokaal of internationaal, waaronder begrepen kleuteronderwijs vanaf de 4-jarige leeftijd, met uitzondering van wetenschappelijk of hoger beroepsonderwijs.	x	x	x	
2	Inschrijfgelden en andere kosten verbonden aan de toelating tot de onderwijsinstelling, examenkosten, kosten van voorgeschreven leermiddelen, met uitzondering van wetenschappelijk en hoger beroepsonderwijs.	x	x	x	
3	De kosten van schriftelijke cursussen, inclusief verzendkosten, voor zover deze naar het oordeel van werkgever de beste vervanging bieden voor of als noodzakelijke aanvulling kunnen gelden van het onderwijs bedoeld het eerste lid.	x	x	x	
4	De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen, naast het basis-pakket IVIO, voor zover deze gebruikelijk zijn binnen het Nederlandse onderwijs.	max. 477,- euro per schooljaar, plus de noodzakelijke verzendkosten per gezin.	x	x	x
5	Gedurende het eerste jaar van tewerkstelling de kosten van bijlessen als gevolg van aanpassing aan het onder het eerste lid genoemde onderwijs.	x	x		
6	De kosten met betrekking tot het bijhouden van de Nederlandse Taal en Cultuur (zgn. NTC-onderwijs) voor kinderen in gastlanden die in een andere dan de Nederlandse taal les krijgen.	max. 740,- euro per schooljaar per gezin.	x	x	
7		x			
8	De kosten van schooltransport naar het onder het eerste lid genoemde onderwijs, indien het kind op de standplaats verblijft.	x			
9	De kosten die voor het volgen van het onder het eerste lid genoemde onderwijs noodzakelijkerwijs verbonden zijn aan het verblijf in een internaat, een pension of aan kost en inwoning, indien het kind niet op de standplaats verblijft.		x	x	
10	De noodzakelijke reiskosten van de plaats van het onderwijs als bedoeld in het eerste lid naar de standplaats van de werknemer en terug in geval van officiële schoolvakanties, tot ten hoogste 3 maal per periode van 12 maanden, indien het kind mee uitgezonden is doch niet op de standplaats verblijft. Bij toepassing van deze vergoeding komt artikel 11.11 voor dit kind te vervallen.	op de voor werkgever goedkoopste wijze; bij noodzakelijk gebruik van eigen motorvoertuig wordt 0,19 per euro verreden km vergoed.		x	

15.3 Aanvullende bepalingen ter zake de vergoedingen

- De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen (artikel 15.2 lid 4) worden vergoed, plus de noodzakelijke verzendkosten.
- Voor de vergoeding van lessen ten behoeve van het bijhouden van de Nederlandse Taal en Cultuur, het zgn. NTC-onderwijs (artikel 15.2 lid 6), gelden de volgende voorwaarden:
 - het dient een individueel gerichte cursus te betreffen (meestal IVIO); of
 - de cursussen of lessen moeten ten minste door 5 kinderen gevolgd worden en onder leiding van een bevoegde leerkracht staan, hetgeen dient te worden aangetoond.
- De kosten van schooltransport (artikel 15.2 lid 8) door middel van eigen motorvoertuig worden alleen vergoed als het gaat om het dagelijks vervoer van de plaats van het werkelijk verblijf naar de school, direct verband houdende met het volgen van het onder artikel 15.2 lid 1 genoemde onderwijs. De vergoeding geldt voor dat gedeelte van de afstand tussen de verblijfplaats en de school, waarmee 20 km wordt overschreden,

echter slechts in die gevallen waar geen openbaar vervoer aanwezig is of voor zover hier wegens bijzondere omstandigheden geen gebruik van kan worden gemaakt, zulks ter beoordeling van werkgever. De vergoeding per verreden km waarmee de 20 km wordt overschreden, bedraagt 0,19 euro.

4. In Nederland liggen de kosten van een internaat (norm: Renswoudehuis te Den Haag) rond de 26.500,00 - euro per schooljaar.
5. De kosten verbonden aan kost en inwoning, (artikel 15.2 lid 9), worden vergoed tot maximaal de normbedragen van de regeling vergoeding pleeggezinnen (Min. VWS).
6. Op alle bovenstaande vergoedingen wordt in mindering gebracht hetgeen het kind bij een opleiding voor de verleende diensten zelf als betaling ontvangt.

15.4 Onder kosten van onderwijs worden niet begrepen

1. Kosten verbonden aan een beroepsopleiding, geen volledig dagonderwijs inhoudende.
2. Kosten die niet direct verband houden met het dagelijks volgen van onderwijs en een privé karakter dragen, zulks ter beoordeling van werkgever.
3. Kosten voor schoolreizen, sportevenementen, verplichte ouderavonden, aanschaf computer, schooluniformen e.d.,.

15.5 De aanspraak

1. Bij einde van de arbeidsovereenkomst kan aanspraak worden gemaakt op vergoeding van de voor het einde van de overeenkomst betaalde kosten tot ten hoogste die welke betrekking hebben op het lopende schooljaar.
2. Declaraties van kosten die conform de vastgestelde aanspraak voor vergoeding in aanmerking komen, dienen binnen drie maanden na datering van de (school-) rekening te worden ingediend.

15.6 Eigen bijdrage tot 1 september 2010

Voor alle (buitengewone) kosten van onderwijs geldt tot 1 september 2010 een eigen bijdrage van:

1. vijf procent (5%) voor kosten betrekking hebbende op onderwijs aan kinderen <16 jaar,
 - a. voor basisonderwijs tot een maximum van 70, - euro
 - b. voor voortgezet onderwijs tot een maximum van 160, - euro
2. tien procent (10%) voor kosten betrekking hebbende op onderwijs aan kinderen van 16 jaar of ouder. Voor voortgezet onderwijs tot een maximum van 850, - euro per kind.

Het percentage van de eigen bijdrage is afhankelijk van de leeftijd die het kind aan het begin van het schooljaar heeft bereikt. Daarnaast gelden voor bepaalde kosten maxima of nadere voorwaarden zoals in de artikelen 15.2 lid 1 tot en met 8 zijn vermeld, waarbij telkens ook de eigen bijdrage genoemd onder a. respectievelijk b. van toepassing is.

15.7 Schoolkostenvergoeding bij onderbreking tewerkstelling

1. De werknemer kan, zulks ter beoordeling van werkgever, ook in aanmerking komen voor de vergoeding van schoolkosten conform deze regeling bij een onderbreking van de tewerkstelling om reden van compensatieverlof of anderszins.
2. De periode van onderbreking tussen de eerdere tewerkstelling en de nieuwe tewerkstelling mag ten hoogste 3 maanden bedragen, eventueel verlengd met de periode van compensatieverlof.
3. De schoolkostenvergoeding voor de periode van onderbreking dient bij einde van de eerdere tewerkstelling afzonderlijk te worden aangevraagd. De daadwerkelijke vergoeding zal geschieden bij aanvang van de nieuwe tewerkstelling.

15.8 Betaling en facturering

De IVIO-factuur wordt rechtstreeks aan de werknemer in het land van plaatsing geadresseerd. De werknemer is verantwoordelijk voor de betaling.

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever de betaling aan de betreffende onderwijsinstelling rechtstreeks verrichten. Het moet hierbij gaan om forse bedragen. In dat geval wordt de volledige factuur voldaan, waarna doorberekening van 5% of 10% eigen bijdrage aan de werknemer plaatsvindt. De werknemer dient vooraf schriftelijk akkoord te gaan met het bedrag van de factuur en dat de inhouding van de eigen bijdrage wordt ingehouden op het salaris.

15.9 Declaraties

Schoolkosten die door de werknemer zijn betaald kunnen op het veldkantoor worden gedeclareerd onder bijvoeging van originele betaalbewijzen. Na goedkeuring wordt afhankelijk van de leeftijd van het kind, de kosten vergoed volgens het bepaalde in voorgaande artikelen van deze schoolkosten vergoedingsregeling.

16 BIJLAGE 3 TRANSPORTREGELING

16.1 Algemene bepaling

De aanspraken die uit de artikelen van deze bijlage voortvloeien, kunnen voor twee partners die beiden langdurig uitgezonden werknemer zijn en die op de standplaats een gezamenlijke huishouding voeren, nooit meer bedragen dan die van één werknemer (partner met het hoogste salaris).

16.2 Vergoeding van transport inboedel

1. De langdurig uitgezonden werknemer kan voor zichzelf en zijn gezinsleden voor de heenreis, overplaatsing binnen het gastland, overplaatsing naar een ander land van plaatsing en voor de definitieve terugreis aanspraak maken op de vergoeding van de kosten van het vervoer van persoonlijke zaken.
2. Als kosten in de zin van het vorige lid worden beschouwd:
 - a. de kosten van vervoer van huis tot huis, over land of over zee van het woonland naar de standplaats en terug;
 - b. de kosten van het verpakken tot maximaal die van een zeewaardige verpakking;
 - c. de kosten van het inladen bij de verzending en die van het uitladen bij de aankomst;
 - d. de kosten van inklaring (geen belastingen, rechten of heffingen zijnde) en van onvermijdelijke opslag in het land van aankomst;
 - e. de kosten van verzekering tegen de gevaren van schade ten gevolge van of in verband met het vervoer van de goederen tot een maximale verzekerde waarde van 80.000,- euro mits de verzekering door of door tussenkomst van de werkgever is gesloten.
3. De werkgever wijst op grond van kostenoverwegingen en doelmatigheid de wijze waarop vervoerd wordt, de vervoerder en de route aan.

16.3 Aard van de te transporteren goederen

1. Tot de zaken waarvan krachtens artikel 16.2 de kosten worden vergoed, mogen slechts behoren goederen welke uitsluitend bestemd zijn voor het privé-gebruik door de werknemer en/of zijn gezinsleden en die vrij van heffingen, rechten en belastingen in het land van aankomst (land van plaatsing of woonland) mogen worden ingevoerd.
2. Heffingen, rechten en belastingen ter zake van de invoer van goederen als bedoeld in lid 1 van dit artikel binnen de belastingvrije periode na aankomst van de werknemer in het gastland, zullen door de werkgever slechts worden vergoed voor zover de betaling daarvan onvermijdelijk is en de verplichting daartoe buiten toedoen van de werknemer is ontstaan.
3. Kosten van vervoer en transportverzekering van motorvoertuigen, aanhangers in enigerlei zin, vaartuigen en van levende have komen niet voor vergoeding in aanmerking.

16.4 Vervoer container over zee of over land

De werknemer die langdurig wordt uitgezonden kan voor zowel de heenreis als de definitieve terugreis aanspraak maken op de vergoeding van de kosten van het vervoer van persoonlijke zaken (inboedel, privé goederen e.d.) tot maximaal die goederen passend in een 20ft container over zee dan wel over land. Indien vervoer alleen maar over land plaatsvindt, kan worden besloten de persoonlijke zaken in kleinere eenheden te verpakken tot maximaal het equivalent van een 20ft container.

16.5 Vervoer door de lucht

1. Indien het naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is van vervoer over zee of land zoals bedoeld in artikel 16.4. gebruik te maken, wordt vervoer door de lucht toegestaan tot maximaal de kosten vervoer over zee plus 20%.
2. De werknemer dient, voorafgaande aan de opdracht voor verzending, met de werkgever het maximale bedrag van de kosten van vervoer door de lucht schriftelijk overeen te komen.

16.6 Uitgestelde transportvergoeding

Voor de werknemer die na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet naar het woonland terugkeert doch uiterlijk binnen één jaar daarna een aanvraag tot verhuizing buiten het gastland indient, geldt dat:

- a. de door de werknemer werkelijk gemaakte kosten voor de vestiging elders, worden vergoed krachtens het bepaalde in de transportregeling;
- b. de vergoeding maximaal het bedrag bedraagt dat zou zijn betaald als de werknemer zou zijn teruggekeerd naar het woonland.

16.7 Vervallen recht op aanspraak

Indien van de aanspraken genoemd in de deze paragraaf binnen één jaar na nieuwe plaatsing dan wel einde dienstverband geen gebruik wordt gemaakt, komen deze te vervallen. Compensatie in welke vorm dan ook is uitgesloten.

16.8 Inrichtingstoelage

1. De werknemer die langdurig wordt uitgezonden of binnen het land van plaatsing naar een erkende standplaats wordt overgeplaatst of naar een nieuw land van plaatsing wordt overgeplaatst, kan aanspraak maken op een inrichtingstoelage mits de uitzendduur minimaal 12 maanden duurt.
2. De inrichtingstoelage bedraagt 12% van het maandsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering en vermenigvuldigd met 12, per datum indiensttreding resp. overplaatsing bij een uitzendduur van 36 maanden.
3. Bij een uitzendduur van korter dan 36 maanden wordt de inrichtingstoelage naar rato verstrekt.
4. In geval van verlenging van de arbeidsovereenkomst en ongewijzigde standplaats wordt de, volgens lid 3 van dit artikel naar rato verstrekte inrichtingstoelage, aangevuld.
5. Indien door verlenging de totale uitzendduur 36 maanden of langer is, wordt de eerder verstrekte inrichtingstoelage aangevuld tot maximaal 12% van het maandsalaris (gebaseerd op het maandsalaris van datum van plaatsing), vermeerderd met de vakantie-uitkering en vermenigvuldigd met 12.
6. De inrichtingstoelage kent een maximum, deze is opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen.

16.9 Herinrichtingstoelage

1. De langdurig uitgezonden werknemer kan na definitieve terugkeer naar Nederland of een ander woonland aanspraak maken op een toelage herinrichtingskosten. De herinrichtingstoelage is gebaseerd op het aantal maanden dat de werknemer was uitgezonden maal een bepaald bedrag en is gemaximeerd en opgenomen in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen.
2. De herinrichtingstoelage wordt niet vergoed indien de werknemer binnen één jaar na aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing vervroegd of eerder dan na de overeengekomen termijn van verlenging naar Nederland of een ander woonland definitief terugkeert dan wel het dienstverband wordt opgezegd door de werkgever in verband met het disfunctioneren van de werknemer.

16.10 Terugbetalingverplichting

1. De werknemer dient kosten die ingevolge de artikelen van deze bijlage door de werkgever zijn vergoed en niet meer ongedaan gemaakt kunnen worden terug te betalen, indien de werknemer:
 - a. vóór de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigt of
 - b. zich aan zijn verplichtingen krachtens die overeenkomst verband houdende met de voorbereiding respectievelijk de uitzending naar het land van plaatsing onttrekt, dan wel
 - c. zijn bestemming niet volgt.
 - d. anders dan wegens redenen buiten zijn schuld of toedoen zijn tewerkstelling in het land van plaatsing niet aanvaardt;
 - e. binnen één jaar na de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst verbreekt of beëindigt door opzegging, anders dan wegens omstandigheden van zodanige aard dat van hem redelijkerwijs niet kan worden

- gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren; dan wel door zijn toedoen
aanleiding geeft tot opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- f. van de herinrichtingstoelage: binnen één jaar na heruitzending als sprake is van plaatsing op het hoofdkantoor;
2. Voor elke volle maand, te rekenen van de datum van vertrek naar het gastland, dat de werknemer aldaar was tewerkgesteld wordt 1/12 deel op de terug te betalen bedragen in mindering gebracht.

17 BIJLAGE 4: NOODEVACUTIE EN MOLESTREGELING

17.1 Algemene bepaling

1. De aanspraken die uit de artikelen van deze bijlage voortvloeien zijn uitsluitend van toepassing op de uitgezonden werknemer die binnen het gastland, naar een buurland of naar Nederland (respectievelijk hun woonland bij vertrek) wordt geëvacueerd.
2. De werknemer die nog in het land van plaatsing verblijft in verband met oriëntatieverlof dan wel compensatieverlof kan geen beroep doen op het gestelde in deze regeling.
3. De werknemer die binnen een periode van drie maanden hun uitzending zou beëindigen maakt aanspraak op een aangepaste regeling.
4. De werknemer die binnen een bepaalde periode naar het betreffende land van plaatsing zou worden uitgezonden of die aan de autoriteiten van het land van plaatsing is voorgelegd maakt aanspraak op een aangepaste regeling.

17.2 Verplichting tot noodevacuatie

De werknemer en zijn eventuele gezinsleden dienen de opdrachten nauwgezet op te volgen en zijn verplicht hun volle medewerking te verlenen aan eventuele door de werkgever genomen evacuatiemaatregelen.

Het niet nakomen van deze verplichting heeft voor de werknemer onder toepassing van hetgeen bepaald in artikel 5.5 van deze CAO ontslag op staande voet tot gevolg en verder:

- a. de werkgever is niet meer verantwoordelijk en aansprakelijk te stellen voor de veiligheid van de werknemer en zijn gezinsleden en evenmin schadeplichtig voor eventuele schade;
- b. de op staande voet ontslagen werknemer kan geen aanspraak maken op de voorzieningen genoemd in de artikelen van deze bijlage.

17.3 Aanvullende voorzieningen

1. De werknemer kan aanspraak maken op compensatie van extra kosten in verband met een noodevacuatie en daaruit voortvloeiend tijdelijk noodzakelijk verblijf. Ten behoeve daarvan kan de werkgever een aantal aanvullende voorzieningen treffen.
2. De regelingen zijn limitatief.
3. Op grond van de specifieke omstandigheden zal de werkgever per noodevacuatie bepalen of en welke van de betreffende voorzieningen noodzakelijk zijn.
4. De aanvullende voorzieningen zijn van tijdelijke aard. Na een termijn van maximaal vier maanden (gerekend vanaf de 1e van de maand volgende op de datum van de noodevacuatie) zal door de werkgever een besluit worden genomen omtrent eventuele continuering dan wel beëindiging van de getroffen voorzieningen.

17.4 Vergoeding reis- en verblijfkosten evacuatie

De werknemer maakt ter beoordeling van de werkgever aanspraak op vergoeding naar redelijkheid en billijkheid van aantoonbaar gemaakte reis- en verblijfkosten en eventueel andere kosten die te maken hebben met de noodevacuatie uit het gastland, voor zover niet door de werkgever betaald.

17.5 Aanschafkosten kleding

1. De werknemer en zijn eventuele mee uitgezonden gezinsleden maken aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de aanschafkosten van kleding.
2. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de noodevacuatie (bijvoorbeeld: het seizoen in Nederland en/of het gastland, hoeveel kleding heeft men uit het land van plaatsing mee kunnen nemen).

De werknemer dient het verzoek voor tegemoetkoming tegen overlegging van originele facturen in.

17.6 Vergoeding tijdelijke huisvesting

1. De werknemer die na een noodevacuatie niet kan beschikken over huisvesting kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de aantoonbaar gemaakte kosten van een door hem gehuurde gemeubileerde accommodatie, tegen overlegging van originele bewijsstukken.
2. De werkgever stelt een maximum tegemoetkoming vast.
3. De maximale periode waarover de tegemoetkoming wordt uitbetaald is vier maanden.
4. De werknemer die geen aanspraak maakt op een tegemoetkoming in huurkosten kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in kosten van huisvesting. De hoogte van deze tegemoetkoming is ter beoordeling van de werkgever en onder andere afhankelijk van het aantal geëvacueerden.

17.7 Evacuatie- en vakantieverlof

1. Gedurende een periode tot maximaal twee maanden volgende op de 1e van de maand na datum noodevacuatie wordt het verblijf aangemerkt als (betaald) evacuatieverlof
2. Indien het verblijf langer duurt dan de periode genoemd in het eerste lid dan verplicht de werknemer zich vakantie- dan wel compensatieverlof op te nemen.
3. Afhankelijk van het tijdstip waarop de noodevacuatie plaatsvindt (vlak voor een vakantieperiode) kan de werkgever collectief en/of individueel een deel van het evacuatieverlof al eerder dan de in het eerste lid genoemde periode als vakantie- dan wel compensatieverlof aanmerken.

17.8 Gastlandtoelage en inhouding

1. De COL- dan wel gastlandtoelage en de inhouding gastlandpakket wordt met ingang van de 1e van de maand volgende op de noodevacuatie opgeschort.
2. Eventuele verrekening van de COL dan wel gastlandtoelage zal plaatsvinden na terugkeer in het land van plaatsing dan wel als eindafrekening bij einde dienstverband.

17.9 Tijdelijk andere werkzaamheden

1. De werkgever heeft het recht de werknemer tijdens zijn verblijf tijdelijk andere werkzaamheden op te dragen dan in zijn taakomschrijving opgenomen, mits deze in redelijkheid passen binnen zijn professionele bekwaamheden.
2. De werknemer kan worden ingezet voor werkzaamheden op het hoofdkantoor of in andere gastlanden.

17.10 Ontslag

Indien na twee maanden (eventueel door de werkgever te verlengen naar drie maanden) volgende op de 1e van de maand na datum noodevacuatie terugkeer op termijn naar het land van plaatsing niet mogelijk is, dan wordt de arbeidsovereenkomst van de uitgezonden werknemer met inachtneming van de opzegtermijn opgezegd.

17.11 Tegemoetkoming buitengewone kosten van herinrichting

1. In geval van beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werkgever naar aanleiding van een noodevacuatie wordt aan de werknemer een tegemoetkoming in de buitengewone kosten van herinrichting toegekend.
2. Deze tegemoetkoming bedraagt een percentage van het salaris van de maand voorafgaande aan het ontslag, vermeerderd met de vakantie-uitkering en vermenigvuldigd met 12.
 - a. 8% voor een éénpersoonshuishouden
 - b. 12% voor een meerpersoonshuishouden
3. Indien de geëvacueerde werknemers partners zijn wordt de tegemoetkoming vastgesteld op basis van 100% van het salaris van de partner met het hoogste schaaalsalaris. Met een eventueel deeltijdpercentage van één of beide partners wordt geen rekening gehouden

17.12 Andere aanvullende voorzieningen

In bijzondere gevallen ter beoordeling van de werkgever kunnen de werknemer en zijn eventuele gezinsleden op zijn verzoek in aanmerking komen voor extra aanvullende voorzieningen.

17.13 Molestregeling

1. De molestregeling houdt in dat door de werkgever een tegemoetkoming kan worden verstrekt als de werknemer zichzelf en zijn gezinsleden tegen ongeval, overlijden, inboedelschade of anderszins heeft verzekerd en de verzekeraar in voorkomende gevallen onder beroep op molest niet tot uitkering overgaat.
2. De werkgever zal van molestschade aan goederen uitgaan als de verzekeringsmaatschappij onder beroep op molest niet tot uitkering zal overgaan.
3. Gegeven het uitzonderlijke karakter van de uitzonderlijke situatie als er sprake is van molest beslist de werkgever in de regel per individuele situatie.
4. Bij de vaststelling van het bedrag van de tegemoetkoming zullen de bijzondere omstandigheden van het geval en de condities van de zelf afgesloten verzekering betrokken worden. De werkgever houdt rekening met mogelijke uitkeringen van andere instanties (gastlandorganisaties, autoriteiten in het gastland) en keert niet meer uit dan de vergoedingen opgenomen in de verzekering.

17.14 Tegemoetkoming molestschade goederen

1. Voor vergoeding van schade van goederen bij noodevacuatie komen uitsluitend in aanmerking inboedel en motorvoertuigen.
2. Schade aan andere goederen zoals een eigen huis, eigen grond of beleggingen (in welke vorm dan ook) in het gastland, komen nimmer voor een tegemoetkoming in aanmerking.

17.15 Verzekering

1. De werknemer is verplicht zijn inboedel op de in Nederland gebruikelijke wijze te verzekeren.
2. Vergoeding van molestschade aan inboedel en motorvoertuigen op transport (zoals bij heen- en terugreis), vindt alleen plaats als sprake is van een transportverzekering.
3. De inboedelverzekering en transportverzekering dienen gebaseerd te zijn op de werkelijke waarde van de goederen dan wel van het motorvoertuig.
4. Indien in geval van molestschade onderverzekering blijkt, zal de tegemoetkoming pro rato worden verstrekt.
5. De werknemer kan in geval van molest slechts aanspraak maken op een tegemoetkoming voor niet meer dan één auto en één motor.

17.16 Bewijsstukken

1. De werknemer dient voor vertrek en tijdens de uitzending een inventarislijst van zijn inboedel bij te houden.
2. De inventarislijst moet bestaan uit een specificatie van de goederen, vermelding van de waarde en de aankoopdatum.
3. De werknemer is verplicht een kopie van de inventarislijst bij familie of een kennis in Nederland (of het woonland bij vertrek) te deponeren. Dit geldt ook voor kopieën van eigendomspapieren, kentekenbewijzen etc. van motorvoertuigen.

4. Ingeval van substantiële wijzigingen in de samenstelling van de inboedel als gevolg van aan- of verkoop is de werknemer verplicht de lijst aan te passen en een nieuwe versie te versturen.

17.17 Toekenning tegemoetkoming en waarde vaststelling

1. Een tegemoetkoming molestschade inboedel en motorvoertuig wordt toegekend nadat objectief schade is aangetoond.
2. Ten behoeve van de waardevaststelling van inboedel en motorvoertuigen kan de werkgever een ter zake deskundig expertisebureau inschakelen.
3. De waardevaststelling geschiedt op basis van dagwaarde. Aan de hand van het rapport van het expertisebureau zal de tegemoetkoming vastgesteld worden.
4. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een voorschot op de tegemoetkoming inboedel en motorvoertuig verstrekken.
5. Het voorschot zal afhankelijk van de omstandigheden minimaal 50 en maximaal 75% bedragen.

17.18 Niet aangetoonde schades

De werkgever zal ten aanzien van niet aangetoonde schades aan inboedel en motorvoertuigen en de eventuele toekenning van een tegemoetkoming eerst een beslissing nemen na een termijn van maximaal één jaar na datum van de noodevacuatie verstreken is of zoveel eerder als concrete en objectieve informatie over de schades beschikbaar is.

17.19 Eigendom goederen

1. Nadat de werkgever een tegemoetkoming heeft verstrekt voor de schade aan de inboedel en de eventuele motorvoertuigen gaan de eigendomsrechten waarvoor een tegemoetkoming verstrekt is over naar de werkgever.
2. De eigendomsoverdracht vindt plaats vóór uitkering van de tegemoetkoming door middel van een "akte van cessie".
3. Na de eigendomsoverdracht is de werkgever gerechtigd vrijelijk over de goederen te beschikken.

17.20 Terugkoop goederen

1. De werknemer kan in het rapport van het expertisebureau laten vermelden welke goederen en tegen welke waarde hij eventueel terug wil kopen.
2. Zodra de betreffende goederen teruggevonden worden zullen zij voor rekening van de werkgever naar de nieuwe verblijfplaats van de werknemer getransporteerd worden, mits deze in redelijk staat verkeren en de transportkosten in redelijke verhouding staan tot de waarde van de goederen. Een en ander ter beoordeling van de werkgever.
3. De werknemer betaalt de in het expertiserapport genoemde waarde aan de werkgever, waarbij rekening zal worden gehouden met mogelijke beschadiging.
4. Indien aan de werknemer een voorschot is verstrekt zal bij definitieve schadevaststelling de waarde van teruggevonden goederen bij afrekening van het voorschot in mindering worden gebracht.
5. Voor eventueel transport van de teruggevonden goederen naar de nieuwe verblijfplaats van de werknemer gelden de in het tweede lid genoemde voorwaarden.

17.21 Verkoop motorvoertuig

1. De werkgever vergoedt de kosten van transport naar Nederland respectievelijk naar het woonland indien het niet mogelijk is een motorvoertuig naar een veilige plek in het land van plaatsing of het buurland te brengen. Onder kosten van transport vallen niet kosten inklaring, invoerrechten en (de kosten ter verkrijging van) een Nederlands kenteken.
2. Indien het motorvoertuig door de werknemer wordt verkocht in het buurland verstrekt de werkgever een tegemoetkoming in een mogelijke minderopbrengst dan de Nederlandse dagwaarde tot maximaal de kosten transport naar Nederland.
3. Indien het motorvoertuig door de werknemer wordt verkocht in het land van plaatsing wordt bij minderopbrengst deze tegemoetkoming alleen verstrekt als de werkgever vooraf met de verkoop akkoord is gegaan.

17.22 Terugkeer werkgever naar gastland

Bij terugkeer van de werkgever en eerder geëvacueerde werknemers naar het land van plaatsing zal bij niet aangetoonde schade bezien worden welke goederen de werknemer terug

wil hebben. Daarbij zal rekening worden gehouden met omstandigheden als duur van het verblijf buiten het gastland, de gezinssituatie, wijze van huisvesting na de evacuatie in Nederland of een ander woonland.

BIJLAGE 5 OVERGANGSREGELING OUDE BELONINGSSYSTEMATIEK

18.1 Algemeen

1. Deze overgangsregeling geldt
 - a. voor alle werknemers tot 1 maart 2010;
 - b. voor de langdurig uitgezonden werknemer, die gekozen heeft voor toepassing van de oude beloningssystematiek;
2. De langdurig uitgezonden Nederlands ingezetene kan ten alle tijden kiezen voor toepassing van het nieuwe expatpakket, toepassing van het expatpakket gaat altijd in per de 1e van de maand volgend op het verzoek tot toepassing van het nieuwe pakket.

18.2 Salaris en salarisschalen

1. Voor de werknemer geldt de BBRA- salarisschaal.
2. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.
3. De waardering van de functie geschiedt met behulp van de Fuwasys-methode en de daaraan verbonden normfuncties

18.3 Gastlandpakket

1. De langdurig uitgezonden werknemer heeft tot 1 maart 2010 recht op het navolgende gastlandpakket.
2. De langdurig uitgezonden Nederlands ingezetene werknemer, die gekozen heeft voor toepassing van de overgangsregeling gastlandpakket heeft ook ná 1 maart 2010 recht op het navolgende gastlandpakket.
3. Het gastlandpakket bestaat uit de gastlandtoelage en de huisvesting.

18.4 Gastlandtoelage

1. Voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing wordt een deel van het salaris van de werknemer uitbetaald in de vorm van een gastlandtoelage. De gastlandtoelage dient ter compensatie van de hogere dan wel lagere kosten van levensonderhoud.
2. De toelage is 'home-based' door de kosten van levensonderhoud in het land van plaatsing te vergelijken met die van het land van werving. Uit deze vergelijking wordt de 'home-based index' vastgesteld. De werkgever wijst een onderzoeksbureau aan ten behoeve van de vaststelling van de index van de respectievelijke gastlanden.
3. De basis voor de berekening van de gastlandtoelage bedraagt 545,- euro per maand. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt een gastlandtoelage naar rato van de omvang van het dienstverband.
4. De gastlandtoelage wordt door de werkgever berekend en maandelijks in Nederland in euro betaalbaar gesteld. De gastlandtoelage wordt in principe per 1 januari en per 1 juli aangepast op basis van ontvangen indexcijfers van Airinc.
5. De werknemer kan voor zijn gezinsleden aanspraak maken op een verhoging van de gastlandtoelage indien en voor zover deze duurzaam tot het huishouden van de werknemer in het land van plaatsing behoren. De verhoging voor de partner bedraagt 40% van de gastlandtoelage van de werknemer. De verhoging per kind bedraagt 20% van de gastlandtoelage van de werknemer. Voor een éénoudergezin geldt voor het eerste kind een verhoging van 40%.
6. Partners die beide uitgezonden zijn als werknemer en in het land van plaatsing een gezamenlijke huishouding voeren, hebben ieder ongeacht het deeltijdpercentage aanspraak op een gastlandtoelage van 50% van het voor het gezin vastgestelde bedrag.
7. De partner- en kindertoelagen worden alleen toegekend indien en voor zover de gezinsleden reglementair door de werkgever zijn erkend en duurzaam behoren tot het huishouden van de werknemer in het gastland. Onder duurzaam wordt verstaan een periode van ten minste zes maanden. Bij een periode van korter dan zes maanden is eventueel de regeling tegemoetkoming gescheiden gezinshuishouding van toepassing (zie artikel 18.8 van deze CAO).
8. Bij repatriëring van de werknemer of zijn gezinsleden wegens ongeval of ziekte eindigt de betaling van de gastlandtoelage per datum repatriëring.

18.5 Huisvesting

1. De werkgever draagt voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing zorg voor een passende huisvesting voor de werknemer en zijn gezinsleden, waarbij de functie en de gezinssamenstelling van de werknemer en de omstandigheden in het land van plaatsing in acht worden genomen. De werknemer is verplicht de huisvesting te aanvaarden die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Na beëindiging van de tewerkstelling dienen de werknemer en zijn gezinsleden de in het eerste lid genoemde huisvesting te verlaten. Per die datum wordt de huisvesting niet langer ter beschikking gesteld.
3. De kosten voor de verstrekking van gas, water, elektra, voor telefoon, huispersoneel of andere aanvullende voorzieningen zijn voor rekening van de werknemer.
4. De kosten van verblijf van de werknemer en zijn gezinsleden in door de werkgever aan te wijzen overnachtingsplaatsen komen voor rekening van de werkgever:
 - a. voor zover een dergelijk verblijf in afwachting van definitieve huisvesting noodzakelijk mocht zijn of
 - b. voor zover een dergelijk verblijf noodzakelijk mocht zijn bij afloop van de tewerkstelling in verband met de tijdige verzending van zijn verhuisboedel.
 In dat geval wordt de betaling van de gastlandtoelage voor de duur van het verblijf geheel of gedeeltelijk stopgezet.

18.6 Tegemoetkoming eigen woning

1. De langdurig uitgezonden werknemer die ter plaatse een eigen woning heeft en die met toestemming van de werkgever géén gebruik maakt van de regeling welke voorziet in beschikbaarstelling van huisvesting door de werkgever of de gastorganisatie kan in aanmerking komen voor de regeling tegemoetkoming huisvesting.
2. De vaststelling van de tegemoetkoming geschiedt door de werkgever op basis van de op de standplaats afgestemde normen tot een maximum bedrag vermeld in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen.
3. De werknemer kan in verband met controle en verantwoording, dit bedrag bij het veldkantoor maandelijks achteraf declareren.
4. Deze tegemoetkoming komt in plaats van de tegemoetkomingen en inhoudingen op basis van de artikelen 18.4, 18.5 en 18.7

18.7 Inhouding gastlandpakket

1. Voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing wordt door de werkgever ter zake van het gastlandpakket maandelijks een bedrag op het netto salaris bedoeld in artikel 8.1 in mindering gebracht. Het bedrag is vermeld in Bijlage 1: Bedragen en Salarisschalen.
2. Van de omvang van de inhouding gastlandpakket kan worden afgeweken, indien door de werkgever niet aan de voorwaarde zoals genoemd in artikel 18.5 is voldaan.
3. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt een inhouding gastlandpakket naar rato van de omvang van het dienstverband.
4. Voor partners die beiden zijn uitgezonden als werknemer en in het land van plaatsing een gezamenlijke huishouding voeren, geldt dat de inhouding gastlandpakket (ongeacht een mogelijk deeltijdpercentage) is bepaald op 50% van het gezinsbedrag.
5. Bij repatriëring van de werknemer of zijn gezinsleden wegens ongeval of ziekte eindigt de inhouding per datum repatriëring.

18.8 Tegemoetkoming buitengewone kosten gescheiden huishouding

1. De werknemer die gescheiden van zijn partner in het land van plaatsing tewerkgesteld is, heeft voor de duur van zodanige tewerkstelling aanspraak op een tegemoetkoming in de buitengewone kosten die uit de gescheiden huishouding voortvloeien, indien de gescheiden huishouding veroorzaakt wordt doordat:
 - a. één of meer minderjarige kinderen de zorg behoeven van de partner en die kinderen niet op de standplaats verblijven in verband met het ontbreken van passende onderwijsmogelijkheden op de standplaats respectievelijk in het gastland, dan wel medische redenen of de veiligheidssituatie verblijf op de standplaats, naar het oordeel van de werkgever, niet toelaten;
 - b. de partner niet op de standplaats verblijft omdat, naar het oordeel van de werkgever, medische redenen of de veiligheidssituatie verblijf op de standplaats niet toelaten.
2. De tegemoetkoming bestaat daaruit dat de inhouding zoals genoemd in artikel 18.7 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**, lid **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** niet wordt toegepast.

3. De aanspraak op de in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming vervalt met ingang van de dag waarop de partner zich voor rekening van de werkgever overeenkomstig artikel 11.8, lid 3 naar het land van plaatsing begeeft.
4. De aanspraak ingevolge het eerste lid herleeft zodra de werknemer andermaal gescheiden van zijn partner in het land van plaatsing is tewerkgesteld.

18.9 Eigen bijdrage Schoolkostenvergoeding

Voor alle (buitengewone) kosten van onderwijs geldt een eigen bijdrage van:

- a. vijf procent (5%) voor kosten betrekking hebbende op onderwijs aan kinderen <16 jaar,
 - a. voor basisonderwijs tot een maximum van 70, - euro
 - b. voor voortgezet onderwijs tot een maximum van 160, - euro
- b. tien procent (10%) voor kosten betrekking hebbende op onderwijs aan kinderen van 16 jaar of ouder. Voor voortgezet onderwijs tot een maximum van 850, - euro per kind.

Het percentage van de eigen bijdrage is afhankelijk van de leeftijd die het kind aan het begin van het schooljaar heeft bereikt. Daarnaast gelden voor bepaalde kosten maxima of nadere voorwaarden zoals in de artikelen 15.2 lid 1 tot en met 8 zijn vermeld, waarbij telkens ook de eigen bijdrage genoemd onder a. respectievelijk b. van toepassing is.

Aldus door CAO partijen overeengekomen en ondertekend te Den Haag op 22 april 2010

ABVAKABO FNV

H. Yagoubi

SNV

T.H.J. Elsen