

Hivos Rechtspositieregeling 2009

januari 2009

INHOUDSOPGAVE

<u>Hoofdstuk</u>	<u>Pagina</u>
1. Algemene bepalingen	3
2. De arbeidsovereenkomst	4
3. Algemene verplichtingen van de werkgever Algemene verplichtingen van de werknemer	6 6
4. Arbeidsduur en werktijden Overwerk Dienstreizen	8
5. Salaris en tegemoetkomingen	9
6. Vakantie en Verlof	11
7. Arbeidsongeschiktheid	13
8. Non-actief stelling en Schorsing	14
9. Overig: regeling Geschillen en Overgang- en slotbepalingen	15

UITVOERINGSREGELINGEN

UR 1	Thuiswerken/Telewerken
UR 2	Pensioenvoorziening
UR 3	Ongewenst gedrag
UR 4	Verlofdeposito/Opfrisverlof
UR 5	Overwerk
UR 6	Aanpassing arbeidsduur
UR 7	Dienstreizen
UR 8	Salariëring
UR 9	Internet en e-mail gebruik
UR 10	Waarnemingstoelage
UR 11	Verhuiskostenvergoeding
UR 12	Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer
UR 13	Studiefaciliteiten
UR 14	Levensloopregeling
UR 15	Verlof en ziekte/ verlof tijdens ziekte
UR 16	Zorgverlof
UR 17	Fietsenplan
UR 18	Regeling Geschillen

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **Arbeidsovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.
- b) **Werkgever:** de werkgever is de Stichting Humanistisch Instituut voor Ontwikkelingssamenwerking, die rehtens is vertegenwoordigd door haar Bestuur. Het Bestuur, tevens directie, is belast met de hoogste dagelijkse leiding in de Stichting en vertegenwoordigt te allen tijde de Stichting.
- c) **Werknemer:** degene die in de zin van het BW een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, uitgezonderd de leden van de directie.
- d) **Hivos:** het zelfstandig optredend organisatorisch samenwerkingsverband van werkgever, werknemer(s), vrijwilligers en andere betrokkenen.
- e) **Maandsalaris:** het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris, exclusief de vakantietoeslag en de in hoofdstuk 5 genoemde vergoedingen en toelagen.
- f) **Arbeidsduur:** de – met inachtneming van deze regeling – tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden en de reistijd van woon-werkverkeer voor zover de werkzaamheden op wisselende plaatsen worden verricht en voor zover deze reistijd bij begin en/of einde van het werk meer bedraagt dan een half uur.
- g) **Partner:** de echtgenoot/echtgenote van de werknemer of de persoon met wie duurzaam wordt samengeleefd blijkens een notariële akte van samenleving, niet vereist wanneer het samenleven aantoonbaar al meer dan vijf jaar duurt.
- h) **Huisgenoot:** lid van het gezin; persoon waarmee wordt samengeleefd.
- i) **Kind:** het wettige, gewettigde en geadopteerde kind van de werknemer dat tot de werknemer in familierechtelijke betrekking staat en dat door de werknemer wordt onderhouden en opgevoed.
- j) **Ondernemingsraad:** het medezeggenschapsorgaan zoals bedoeld in de zin van art.2 van de wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.2

De werkgever is verplicht bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst kosteloos een exemplaar van deze regeling alsmede van de daarbij behorende uitvoeringsregelingen en de daarin nadien aangebrachte wijzigingen aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 1.3

De met deze regeling en de bijbehorende uitvoeringsregelingen strijdige bepalingen in werkinstructies, huisregels of andere tussen partijen overeengekomen regelingen zijn nietig, tenzij overeengekomen bij arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.1

- a) De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat beide partijen binnen een week na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
- b) De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
1. Naam, vestigingsplaats en kantooradres van de Stichting Hivos, alsmede naam van degene(n), die gemachtigd is (zijn), haar ten deze te vertegenwoordigen;
 2. Naam en woonplaats van de werknemer;
 3. Datum van aanvang van de dienstbetrekking;
 4. Vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan. In het laatste geval wordt uitdrukkelijk de grond en duur van de arbeidsovereenkomst vermeld;
 5. Proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
 6. Functie, welke door de werknemer zal worden vervuld;
 7. Arbeidsduur, in de regel onderscheiden in een formeel en een feitelijk deel;
 8. Locatie, de plaats waar de arbeid wordt verricht¹;
 9. Maandsalaris;
 10. Toepasselijkheidverklaring van deze rechtspositieregeling en de verklaring van de werknemer daarmee bekend te zijn en akkoord te gaan;
 11. Eventuele bijzonder bepalingen en regelingen, welke toepasselijk zullen zijn in aanvulling op of in afwijking van deze rechtspositieregeling;
 12. Verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van deze rechtspositieregeling alsmede van de daarbij behorende uitvoeringsregelingen en aangebrachte wijzigingen;
 13. Aansluiting bij pensioenregeling;
 14. Aanspraak op vakantie en de duur van de opzegtermijn.

Artikel 2.2

- a) De arbeidsovereenkomst wordt in het algemeen aangegaan voor de duur van een jaar met een proeftijd van een maand en met uitzicht op een vast dienstverband.

In voorkomende gevallen kan de werkgever binnen de hiervoor gestelde wettelijke kaders, artikel 7:668a BW, besluiten de arbeidsovereenkomst na het eerste jaar voor bepaalde tijd te verlengen tot de maximum periode van drie jaar.

Uiterlijk een maand voor de aflooptdatum zal de werkgever schriftelijk aangeven of omzetting van het contract in een vaste aanstelling kan plaatsvinden, daartoe vindt tijdig een beoordeling plaats.

- b) De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor beide partijen tussentijds opzegbaar en eindigt van rechtswege bij afloop van de overeengekomen termijn.
Bij verlenging is het bepaalde van 7:668a BW van toepassing.

maart 2009

¹ Van de locatie waar de arbeid wordt verricht kan afgeweken worden ingeval van thuiswerken. Zie hiervoor de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Thuiswerken/Telewerken".

- a) Het dienstverband eindigt:
1. Met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 2. Met het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 3. Door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de termijn als bepaald in artikel 7:672 BW;
 4. Door opzegging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW;
 5. Door onverwijlde opzegging wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7:677, 678 en 679 BW;
 6. Met de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt dan wel met vervoegd pensioen gaat;
 7. Door overlijden van de werknemer.
- b) Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van werkzaamheden dan wel reorganisatie van Hivos, dat één of meerdere werknemers moeten worden ontslagen, wordt de volgende rangorde in acht genomen:
1. Zij die dit wensen;
 2. Zij, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
Overigen, op grond van het uitgangspunt dat de meest wenselijke bezetting voor een zo effectief mogelijke bedrijfsvoering doorslaggevend zal zijn. Wanneer dit uitgangspunt niet bepalend is, zullen:
 - Lijnfuncties in het algemeen prevaleren boven staffuncties;
 - Binnen de lijn productiefuncties prevaleren boven ondersteunende functies.
- Voor enkele werknemers die op 18 april 1994 in dienst waren geldt de rangorde als gesteld in artikel 33, lid 3, uit de Hivos Rechtspositieregeling 1988.
- c) Ter vermijding van kennelijke onbillijkheid of wanneer het belang van de werkzaamheden dit vereist, kan van de rangorde als bedoeld onder b) worden afgeweken.

HOOFDSTUK 3

Algemene verplichtingen

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 3.1

De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goede werkgever behoort te doen en na te laten.

Artikel 3.2

De werkgever verplicht zich tot het treffen van een pensioenregeling.
Zie de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Pensioenvoorziening".

Artikel 3.3

- a) De werkgever is verplicht schade, binnen de werksituatie aan de werknemer berokkend, te vergoeden tenzij en voor zover deze een gevolg is van grove schuld en/of nalatigheid van de werknemer.
Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing indien de werkgever aantoont dat hij zodanige maatregelen heeft getroffen als nodig is om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.
- b) De werkgever verplicht zich tot het afsluiten van een reisverzekering voor werknemers die buitenlandse reizen maken.

Artikel 3.4

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van datgene wat hem, in zijn functie van werkgever, over de werknemer bekend is tenzij:

- De werknemer toestemming geeft tot het verstrekken aan derden van gegevens die op zijn functie betrekking hebben of
- Wanneer de werkgever tot het verstrekken van die gegevens wettelijk of anderszins verplicht is.

Artikel 3.5

De werkgever is verplicht een regeling met betrekking tot bestrijding van ongewenst gedrag op te stellen waarbij de regeling tenminste dient te bevatten:

- een definitie van ongewenst gedrag en de vormen waarin dat kan voorkomen;
- een beleid gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag;
- een klachtenregeling alsmede een klachteninstantie;
- een onafhankelijk vertrouwenspersoon;
- eventueel op te leggen sancties.

Artikel 3.6

De werkgever is verplicht voor de wettelijke werkgevers- en werknemersaansprakelijkheid een redelijke verzekering af te sluiten.

De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen zich door een arbodienst periodiek medisch te laten onderzoeken op kosten van de werkgever.

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 3.7

- a) De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, met inachtneming van de eisen van het beroep en de doelstelling van Hivos.
- b) Binnen redelijke grenzen en voor zover dit direct of indirect uit het belang van het werk of van Hivos voortvloeit is de werknemer – na overleg – verplicht in te stemmen met:
 1. Het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden;
 2. Wijzigingen voor korte tijd in de werktijden (zie ook artikel 4.2) .

Artikel 3.8

- a) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van informatie die uit hoofde van diens functie en beroep beschikbaar is, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt dan wel uitdrukkelijk is opgelegd aan de werknemer. Deze verplichting geldt tot 5 jaar na beëindiging van het dienstverband.
- b) De in lid a) bedoelde verplichting geldt niet als de informatie beschikbaar gesteld wordt aan derden om een goede uitvoering van de functie van de werknemer mogelijk te maken.

Artikel 3.9

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid (in de zin van artikel 7:629 BW) of anderszins verhinderd is werkzaamheden te verrichten, is deze verplicht daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze. Zodra hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Artikel 3.10

De werknemer is verplicht deel te nemen in de pensioenregeling (ref. artikel 3.2).
Zie de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Pensioenvoorziening" (UR2).

Artikel 3.11

De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenwerkzaamheden te gaan verrichten. Indien deze werkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van de functie dient de werkgever, binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving en na de werknemer gehoord te hebben, de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat het verrichten van de nevenwerkzaamheden niet geoorloofd is.

Artikel 3.12

Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen, vacatiegelden of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel erfenissen of legaten te aanvaarden van personen, met wie de werknemer uitsluitend uit hoofde van diens functie in aanraking komt. Van toepassing op verkrijgingen ter waarde van € 25,- of meer. In voorkomende gevallen wordt de verkrijging namens werkgever aanvaard en afgedragen.

Artikel 3.13

- a) De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan diens zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
- b) De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door eigen opzet of grove schuld.

Artikel 3.14

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die in het belang van de opgedragen werkzaamheden noodzakelijk worden geacht en als zodanig door de werkgever worden aangewezen (ref. artikel 4.11lid g en artikel 5.11).

Artikel 4.1

- a) De arbeidsduur bij volledig dienstverband bedraagt 36 uur per week.
- b) Bij de overeengekomen arbeidsduur wordt onderscheid gemaakt tussen formeel (betaald) en feitelijk (gewerkt). Het verschil wordt gespaard in individuele verlofdeposito's dan wel in de vorm van brutoloon ingelegd in een individuele Levensloopregeling.
Zie de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Verlofdeposito/ Opfrisverlof" en de Hivos Levensloopregeling zoals in Uitvoeringsregeling 14 is toegelicht.
- c) De feitelijke werkweek wordt in de regel ingericht op basis van werkdagen van 8 uur. De tijd besteed aan woon-werkverkeer (geen limiet) en de dagelijkse lunch (minimaal 0,5 uur) is daar niet inbegrepen.
- d) Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen wordt als werktijd aangemerkt.
- e) De werktijden van de werknemer worden – na overleg – door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
Zij vinden hun beslag in zogenoemde individuele weekroosters.
- f) Aan werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, wordt op hun verzoek toegestaan de dagelijkse arbeidsduur met een half uur te bekorten. Deze werktijdverkorting geschiedt met behoud van salaris. De wijze waarop de werktijdverkorting wordt toegepast, dient in overleg met de werkgever te geschieden.
- g) Bijscholing als bedoeld in artikel 3.14 wordt beschouwd als werktijd.

Artikel 4.2

Overwerk en Aanpassing arbeidsduur

- a) De werkgever kan aan een werknemer werkzaamheden opdragen boven de bij regeling of rooster vastgestelde werktijden, onverminderd het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
Zie ook de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Overwerk" (UR5).
- b) De werknemer kan een verzoek indienen tot vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur.
Zie hiervoor de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Aanpassing arbeidsduur" (UR6).

Artikel 4.3

Dienstreizen

Aan de werknemer die uit hoofde van diens functie in het buitenland verblijft wordt, indien het verblijf (inclusief reis) weekeinden omvat, extra verlof toegekend.
Zie hiervoor de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Dienstreizen" (UR7).

HOOFDSTUK 5

Salaris en tegemoetkomingen

Artikel 5.1

Salaris

- a) Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Salariëring".
- b) Een wijziging in het maandsalaris wordt aan de werknemer gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
- c) De werknemer dient uiterlijk 3 dagen voor het eind van de kalendermaand of salarisperiode over het maandsalaris te kunnen beschikken.
In geval van een aanspraak op een toelage op het maandsalaris uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan hiervan.
- d) Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn of haar verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.
- e) Indien de werknemer op grond van artikel 3.13 van deze regeling verplicht is tot schadevergoeding, is de werkgever bevoegd – met inachtneming van artikel 7:632 BW – de geldswaarde van de schade op het salaris in te houden.

Artikel 5.2

Vakantietoelage

- a) De werknemer heeft recht op een vakantietoelage ter hoogte van 8% van het genoten maandsalaris (inclusief overwerk) en van 8% van de genoten aanvulling krachtens artikel 7.1, lid c en d. Daarnaast ontvangt de werknemer -indien van toepassing- 8% vakantiegeld over het uitbetaalde verlof.
- b) De vakantietoelage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand mei uitbetaald over de voorafgaande periode van 12 maanden.
- c) Bij einde dienstverband wordt het vakantiegeld naar rato bij de laatste salarisbetaling uitbetaald.

Artikel 5.3

Compensatie overwerk

Bij overwerk (ref. artikel 21) wordt een compensatie toegekend op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Overwerk"(UR5).

Artikel 5.4

Tegemoetkoming telewerken

Onder bepaalde condities heeft de werknemer die thuis werkt recht op een tegemoetkoming in de kosten op grond van de bij deze rechtspositieregeling horende "Uitvoeringsregeling Telewerken"(UR1).

Artikel 5.5

Tegemoetkoming bij waarneming

Onder bepaalde condities heeft de werknemer, die een deel van het werk van een collega met een hogere functionele inschaling waarneemt, recht op een waarnemingstoelage op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Waarnemingstoelage"(UR10).

Artikel 5.6

Onder bepaalde condities heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Verhuiskostenvergoeding" (UR11).

Artikel 5.7

Tegemoetkoming Woon-werkverkeer

Iedere werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks woon-werkverkeer op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Tegemoetkoming kosten Woon-werkverkeer"(UR12).

Artikel 5.8

Vergoeding Reis- en verblijfskosten

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfskosten moet maken, worden deze kosten vergoed op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Dienstreizen"(UR7).

Artikel 5.9

Dienstreistoelage

De werknemer, die op dienstreis naar het buitenland gaat, krijgt gedurende de tijd dat hij of zij op dienstreis is, een dienstreistoelage uitbetaald op grond van de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Dienstreizen" (UR7).

Artikel 5.10

Vergoeding Studiekosten

Opleidingen in opdracht van de werkgever worden volledig vergoed.
Aan de werknemer, die op eigen initiatief een opleiding volgt, kunnen op verzoek studiefaciliteiten worden verleend volgens de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Studiefaciliteiten" (UR13).

Artikel 5.11

Jubileumtoelage

De werknemer heeft recht op een jubileumtoelage van € 500,- bruto bij het volbrengen van een diensttijd van 10 jaar en van € 1.000,- bruto bij het volbrengen van een diensttijd van 25 jaar.

Artikel 5.12

Overlijdensuitkering

- a) Ingeval van overlijden wordt, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de dag van overlijden, een netto uitkering ineens toegekend gelijk aan drie maanden bruto salaris aan de partner van de overleden werknemer óf, indien de partner reeds overleden is, aan de minderjarige kinderen gezamenlijk.
De geldwaarde van niet genoten verlof van de werknemer (inclusief het geactualiseerde verlofdeposito) wordt aan de hiervoor omschreven nabestaanden uitbetaald. Dit bedrag is fiscaal belast.
- b) De overlijdensuitkering, bedoeld in lid a) van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 5.13

Tegemoetkoming Fiets

Onder bepaalde condities wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een fiets aan te schaffen, op grond van de bij de Rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Fietsplan" (UR17).

HOOFDSTUK 6

Vakantie en verlof

Artikel 6.1

Vakantie

- a) Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van salaris verleend.
- b) De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.
- c) Vanaf 1 januari 2012 zijn wettelijke vakantiedagen zes maanden geldig na het jaar van opbouw. Dit betekent dat wettelijke vakantiedagen die in enig kalenderjaar worden opgebouwd, moeten zijn opgenomen vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar.

Het wettelijke vakantiesaldo wordt berekend door de feitelijke wekelijkse arbeidsduur van de werknemer met vier te vermenigvuldigen. Iemand die 32 uur werkt, heeft dus recht op (4 x 32) 128 vakantie-uren (= 16 vakantiedagen).

Voorbeeld:

Een medewerker die feitelijk 33,5 uur per week werkt en 45 jaar is, heeft bij Hivos recht op 154 (4,6 * 33,5) vakantie-uren en 21 uren leeftijdsverlof. In totaal 175 vakantie-uren.

Hiervan zijn 134 uren wettelijke vakantie-uren. Dat betekent dat er dus maximaal 41 bovenwettelijke vakantie-uren (0,6*33,5 + 21 uren leeftijdsverlof) kunnen worden meegenomen naar de 2^e helft van het volgende kalenderjaar. De overige uren komen door de nieuwe (2012) regeling TE VERVALLEN.

Alles aan verlof dat op 1 januari van enig kalenderjaar méér wordt toegekend (bijv. leeftijdsuren, extra uren doordat Hivos 4,6 x de feitelijke werkweek aan vakantie-uren toekent, compensatie-uren dienstreizen) zijn zogenaamde 'bovenwettelijke vakantiedagen' waarvoor de oude regels blijven gelden. D.w.z. dat er maximaal 5 dagen mogen worden meegenomen naar het nieuwe kalenderjaar. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt dus een andere regelgeving dan voor wettelijke vakantiedagen.

- c) De werknemer heeft, indien het tegoed toereikend is, recht op tenminste vier aaneengesloten weken vakantieverlof per jaar en is verplicht tenminste twee aaneengesloten weken vakantieverlof per jaar op te nemen.
- d) De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werknemer tijdig in overleg met en onder goedkeuring van de direct leidinggevende te worden bepaald.
- e) Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW gedurende vakantie, worden – mits de werknemer de werkgever overeenkomstig artikel 3.9 zo spoedig mogelijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen – alsnog vervangende vakantie uren toegekend.
- f) Het aantal toegekende vakantie uren bedraagt 4,6 x de overeengekomen werkweek. Dit aantal vakantie uren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de volgende tabel (bij een 36-urige werkweek):

<u>Leeftijd</u>	<u>Verhoging</u>	<u>Leeftijd</u>	<u>Verhoging</u>
18 jaar	24 uren	40 t/m 44 jaar	16 uren
19 jaar	16 uren	45 t/m 49 jaar	24 uren
20 t/m 29 jaar	0 uren	50 t/m 54 jaar	32 uren
30 t/m 39 jaar	8 uren	55 t/m 59 jaar	40 uren
		60 jaar en ouder	48 uren

- g) Naar rato bij een lagere feitelijke werkweek.
- h) Het totaal aantal beschikbare uren (inclusief verlofdeposito) wordt geadmistreerd via de individuele verlofkaart. Het jaarlijks beginsaldo wordt op halve uren naar boven afgerond.
- i) Aan het begin van ieder kalenderjaar worden de data van maximaal 5 collectief op te nemen verlofdagen, verplicht door de werkgever, vastgesteld na overleg met de Ondernemingsraad.
december 2011

Artikel 6.2

Feestdagen

- a) De werknemer heeft, naast vakantieverlof, recht op verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:
 - Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag (5 mei).
 - 1 extra feestdag welke in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad bepaald zal worden op de Dag van de Arbeid (1 mei) of Goede Vrijdag.

december 2011

- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om (een) feestdag(en) behorend bij eigen cultuur of religie te vieren. In overleg met leidinggevende wordt de dag(en) ingepland en in mindering gebracht op het vakantietegoed van werknemer.
- b) Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van deze verlofdagen, dan worden de gewerkte dagen gecompenseerd door middel van het toekennen van extra vrije dagen.

Artikel 6.3

Uitbetalen verlof

Bij einde dienstverband wordt het verlofsaldo van de werknemer (inclusief verlofdeposito) geactualiseerd en uitbetaald naar rato van het geldende uurloon, onverminderd het bepaalde in artikel 7:641 BW.

Artikel 6.4

Buitengewoon Verlof

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen²⁾:

- a) Voor uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is: de daarvoor vereiste tijd;
- b) Indien werknemer lid is van een werknemersorganisatie, voor het bijwonen van vergaderingen als vertegenwoordiger of als bestuurder van deze werknemersorganisatie of voor het bijwonen van de door deze werknemersorganisatie georganiseerde vorming- en scholingsdagen: maximaal 5 dagen per jaar;
- c) Bij zijn/haar verhuizing: 2 dagen per jaar;
- d) Bij zijn/haar ondertrouw: 1 dag;
- e) Bij zijn/haar huwelijk of geregistreerd partnerschap: 4 dagen;
- f) Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad: 1 dag;
- g) Bij overlijden van partner, huisgenoten of bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van partner, huisgenoten, bloed- of aanverwanten in de 1e graad;
 - 2 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de 2e graad;
 - ten hoogste 1 dag bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de 3e en 4e graad;
 - Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap, dan worden in totaal ten hoogste 4 dagen verleend;
- h) Bij het 10- en 25-jarig dienstjubileum van de werknemer of diens partner: 1 dag;
- i) Op het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders, stief-, schoon- of grootouders: 1 dag;
- j) Bij naar de aard met bovenstaande vergelijkbare gevallen (te beoordelen door de werkgever): eenzelfde tijdsduur;
- k) In andere gevallen, waarin de werkgever oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, voor een van geval tot geval vastgestelde tijdsduur.

²⁾ Bij verwantschap wordt in dit artikel bedoeld met:

Eerste graad	: *) kinderen en ouders, ook van de partner;
Tweede graad	: *) broers, zusters, kleinkinderen en grootouders;
Derde graad	: overgrootouders, ooms/tantes, neven/nichten, achterkleinkinderen;
Vierde graad	: oudoom/tante neef/nichtzegger.

*) Hieronder wordt ook begrepen pleeg- of stiefouders/-kinderen/-broers/-zusters
december 2011

Conform het gestelde in de wet Arbeid en Zorg kan de werknemer onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van de regelingen:

- calamiteitenverlof;
- zorgverlof;
- palliatief verlof;
- ouderschapsverlof;
- zwangerschaps -en bevallingsverlof;
- kraamverlof

Zie hiervoor de bij deze rechtspositieregeling behorende "Uitvoeringsregeling Zorgverlof" (UR16).

Artikel 7.1

- a) Ingeval van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW heeft de werknemer recht op loondoorbetaling tijdens ziekte 170% gedurende 2 jaar als volgt verdeeld:
- * het eerste jaar 100% van het loon
 - * het tweede jaar 70% van het loon

De werknemer ontvangt 85% van het salaris in het tweede ziektejaar indien en zo lang deze zich houdt aan de door of namens Hivos gestelde re-integratievoorschriften, vanaf het moment waarop de re-integratie daadwerkelijk is gestart.

Onder re-integratieactiviteiten wordt verstaan:

- (deels) hervatten van eigen werkzaamheden;
- hervatten van passende werkzaamheden, volgen van een opleiding, training met als doel hervatten van eigen of passende werkzaamheden;

Voorwaarde hierbij is dat de te ondernemen activiteiten en inspanningen door de bedrijfsarts worden geadviseerd c.q. goedgekeurd.

Voor de toepassing van a) worden perioden waarin de werknemer verhinderd was zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen;

- b) Voor alle werknemers geldt dat het loon van de werknemer die tijdens de eerste twee jaar van ziekte een uitkering of andere inkomsten ontvangt, wordt verminderd met die uitkering of die inkomsten;
- c) Het recht op loondoorbetaling zoals genoemd in a) vervalt wanneer de zieke werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen zoals omschreven in art. 7:629 van het Burgerlijk Wetboek;
- d) Het recht op vergoedingen en tegemoetkomingen kan bij langdurige arbeidsongeschikt vervallen. Zie hiervoor de betreffende uitvoeringsregelingen.

Artikel 8.1

Non-actief stelling

Indien het belang van het werk zulks vergt, kan de werkgever de werknemer voor ten hoogste 14 dagen op non-actief stellen met behoud van salaris. Deze termijn kan ten hoogste drie keer met 14 dagen worden verlengd.

Artikel 8.2

Schorsing

- a) De werkgever kan de werknemer voor de duur van ten hoogste 14 dagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat de werknemer aanleiding heeft gegeven tot dringende reden voor onverwijlde opzegging als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met 14 dagen worden verlengd.
- b) Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever, alvorens daartoe over te gaan, de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
- c) Tijdens de duur van de schorsing bestaat geen recht op salaris. Indien het vermoeden dat tot de schorsing aanleiding heeft gegeven ongegrond blijkt te zijn, ontstaat alsnog recht op salaris en zal de werknemer schriftelijk worden gerehabiliteerd. Indien het vermoeden gegrond is, zal de werkgever overgaan tot opzegging als bedoeld in artikel 7: 677 en 7:678 BW.

Artikel 8.3

Bevestiging

Het besluit tot non-actief stellen of schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer medegedeeld, onder vermelding van de duur van de maatregel en de redenen.

Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en onder vermelding van motieven door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.

Artikel 9.1 Geschillenregeling

- a) Indien de werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet over
- de arbeidsverhoudingen in het algemeen;
 - de toepassing van de arbeidsvoorwaarden;
 - een reorganisatie, functieverandering of functiewaardering;
- kan hij dit geschil binnen 30 dagen nadat het geschil is uitgesproken of op een andere manier manifest is geworden voorleggen aan de commissie van Geschillen;
- b) Een partij die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend, wordt niet ontvankelijk verklaard indien het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt;
- c) Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling;
- d) Alle partijen zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.

De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn vastgelegd in het Reglement commissie van Geschillen, Uitvoeringsregeling 18 van deze Rechtspositieregeling.

Overgang -en slotbepalingen

Artikel 9.2

Deze regeling werd vastgesteld door het bestuur 26 maart 2009 en treedt in werking op 1 maart 2009.

Toekomstige wijzingen of uitbreidingen van deze rechtspositieregeling zijn van kracht na vaststelling door de werkgever mits daarvoor vooraf instemming is gevraagd en verkregen van de ondernemingsraad. Werkgever en ondernemingsraad zijn beide gerechtigd voorstellen tot wijziging of uitbreiding van deze rechtspositieregeling te doen.

Artikel 9.3

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet zal door de werkgever in overleg met betrokkene een regeling worden getroffen.

Artikel 9.4

Deze regeling kan worden aangehaald als:

Hivos Rechtspositieregeling 2009