

CAO NWb 2011 - 2013

CAO NWb 2011

INHOUD

Lijst met afkortingen

Hoofdstuk

1. Over deze cao
2. Rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers
3. De arbeidsovereenkomst
4. Beloning
5. Werktijd en arbeidsduur
6. Overwerk en verschoven werktijd
7. Wacht- en storingsdienst
8. Ploegendienst
9. Verlof
10. Buitengewoon verlof
11. Doelgebonden verlof
12. Verhuiskosten
13. Keuzemodel arbeidsvoorwaarden/Benefit Budget
14. Studie en loopbaanbeleid
15. Collectieve ziektekostenverzekering
16. Uitkeringen bij overlijden en einde dienstverband
17. Rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
18. Voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie
19. Disciplinaire maatregelen en schorsing
20. Schorsing anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel

Protocol

Bijlagen

1. Overzicht aangesloten bedrijven cao Netwerkbedrijven
2. Bronnen Benefit Budget
3. Sociale plannen
4. Verklaring relatiepartnerschap
5. Overgangs- en garantieregelingen
6. Adressen

Trefwoordenregister

Lijst met afkortingen

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheids Pensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ADV	Arbeidsduurverkorting
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FUR	Flexibele Uittredingsregeling
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
IP	Invaliditeitspensioen
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
WAA	Wet aanpassing arbeidsduur
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

CAO NWb 2011

De ondergetekenden,
De Werkgeversvereniging WENb,
gevestigd te Arnhem
als partij ter ene zijde,
en
Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag
VMHP-N, gevestigd te Arnhem
elk als partij ter andere zijde,
verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst
te zijn overeengekomen.

Hoofdstuk 1

Over deze cao (algemene bepalingen)

Artikel 1.1

Geldigheidsduur

Deze cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 mei 2011 tot en met 30 april 2013.

Artikel 1.2

Werkings sfeer

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.6 die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en de in zijn dienst zijnde werknemers.
2. De werkingssfeer van deze cao bestrijkt bedrijven die in Nederland activiteiten uitvoeren die betreffen
 - a. het transporteren en distribueren van energie in de vorm van elektriciteit, gas, warmte en/of koude via een vaste infrastructuur (het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet);
 - b. het aanleggen, beheren en onderhouden van de vaste infrastructuur voor het transport van energie (het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet);
 - c. het aanleggen, beheren en onderhouden van openbare verlichting;
 - d. aan de voorgaande activiteiten gerelateerde producten en diensten, zoals meterdiensten en energieadviesing.

Artikel 1.3

Structuur

1. Voor de bedrijven geldt tevens een bedrijfs-cao waarin nadere afspraken worden gemaakt tussen de cao-partijen op ondernemingsniveau over de bedrijfssalarisregeling, het Benefit Budget, de wacht- en storingsdienst en de overwerk grens.
2. In de bedrijfs-cao kunnen afspraken worden opgenomen met betrekking tot vormen van variabele of resultaatafhankelijke beloning.
3. De bedrijfs-cao wordt geacht deel uit te maken van deze cao.
4. De bijlagen bij deze cao en bij de bedrijfs-cao's maken deel uit van de cao, respectievelijk de bedrijfs-cao.

Artikel 1.4

Dispensatie

1. Een onderneming die voornemens is zich aan te sluiten bij de Werkgeversvereniging WENb kan voorafgaand aan haar aanvraag om lid te worden van de vereniging, bij de

dispensatiecommissie verzoeken om ontheffing van voorzieningen inzake pensioen en sociale zekerheid, zoals bedoeld in deze cao.

Het verzoek om ontheffing wordt in een zo vroeg mogelijk stadium ingediend.

2. De dispensatiecommissie beoordeelt het verzoek om ontheffing.
3. De dispensatiecommissie is samengesteld uit drie leden namens de werkgeversvereniging en drie leden namens de werknemersorganisaties. De werkgeversvereniging stelt aan de commissie een secretaris ter beschikking. Wanneer dispensatie is verleend, wordt hiervan melding gemaakt in bijlage 1.

Artikel 1.5

Wijziging en vernieuwing

1. Bijzondere omstandigheden van sociale of economische aard kunnen veroorzaken dat een of meer partijen wijziging of vernieuwing van de cao of de bedrijfs-cao noodzakelijk achten. Partijen zullen hierover binnen één maand onderhandelingen openen.
2. In de cao of de bedrijfs-cao wordt vastgelegd welke bepalingen met terugwerkende kracht worden toegepast.

Artikel 1.6

Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

Werkgever

1. Elke onderneming met een eigen juridische entiteit die in hoofdzaak activiteiten uitvoert die vallen onder de werkingssfeer van deze cao zoals genoemd in artikel 1.2 lid 2.
2. Een onderneming voert in hoofdzaak activiteiten uit die vallen onder de werkingssfeer van deze cao wanneer meer dan 50% van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers wordt besteed aan het realiseren van deze activiteiten.

Werknemer

Alle personen in dienst van de werkgever met uitzondering van:

- leden van raden van bestuur en directieleden (met inbegrip van bedrijfs-, staf- en adjunct-directeuren);
- stagiaires en vakantiewerkers;
- degenen die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn;
- trainees;
- degenen die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn.

Wanneer in deze cao de term 'werknemer' wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster bedoeld.

Gelijkstelling partner

Voor de toepassing van de cao wordt met het huwelijk gelijkgesteld:

- een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a BW, alsmede
- een gemeenschappelijke huishouding met het oogmerk van duurzame samenleving, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring zoals opgenomen in bijlage 8.

Bedrijfsbelang

Onder bedrijfsbelang wordt verstaan iedere situatie die de veiligheid of de continuïteit van het bedrijfsproces betreft en situaties waarbij belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard van de onderneming van werkgever in het geding zijn.

Wanneer 'bedrijfsbelang' betrekking heeft op belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard, zal rekening worden gehouden met de in het geding zijnde belangen van de werknemer.

Artikel 1.7**Pensioenregeling**

De pensioenregeling is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

Hoofdstuk 2

Rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers (gedragsregels)

Artikel 2.1

Reorganisaties

1. De werkgever vraagt bij een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de WOR tijdig advies van zijn ondernemingsraad. Wanneer zich een situatie voordoet als bedoeld in onderstaand lid 2, zullen tevens de vakorganisaties worden ingelicht.
2. Daar waar de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie of bedrijfssluiting niet met het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket zijn op te vangen, zal met de vakorganisaties een Sociaal Plan worden opgesteld.
3. In situaties van gelijktijdig opheffen van een groot aantal arbeidsplaatsen als gevolg van sluiting van bedrijven of onderdelen daarvan, kunnen partijen van deze cao afwijken, nadat zij hierover overeenstemming hebben bereikt.
4. De in het kader van dit artikel ingebrachte informatie zal door partijen op verzoek van één of beide partijen vertrouwelijk worden behandeld.

Artikel 2.2

Fusie

Indien de werkgever overweegt te besluiten tot een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken. In verband daarmee zal de werkgever zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de werknemers inlichten over de voorgenomen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de daaruit voortvloeiende gevolgen en de naar aanleiding daarvan overwogen maatregelen met de vakorganisaties en de OR bespreken.

Artikel 2.3

Bijdrage aan de werknemersorganisaties

1. De werkgever verleent aan de gezamenlijke vakorganisaties die partij zijn bij de cao een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholings- en vormingswerk. Deze bijdrage is € 16,- per werknemer met als peildatum 1 januari van het jaar.
2. De bijdrage per vakorganisatie die partij is bij de cao, wordt vastgesteld naar rato van het aantal vakbondsleden werkzaam in de sector. De vakorganisaties regelen onderling de verdeling van de bijdragen.

Artikel 2.4

Verlof voor vakbondsactiviteiten

Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

- a. om op schriftelijk verzoek van een vakorganisatie die partij is bij deze cao als bestuurslid of als afgevaardigde deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de bedoelde organisaties voorziene organen: max. 26 dagen per kalenderjaar;
- b. om op schriftelijk verzoek van een vakorganisatie die partij is bij deze cao deel te nemen aan door deze organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten een en ander voor zover het bepaalde in sub a of de WOR hierin niet voorziet: max. 5 dagen per kalenderjaar.

Artikel 2.5

Faciliteiten voor vakbondsactiviteiten

In overleg met de werkgever

- a. kunnen de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao communiceren via de intranetten in de netwerkbedrijven;
- b. krijgen deze vakorganisaties gelegenheid tot het geven van voorlichting aan nieuwe werknemers tijdens de opleidings- en inwerkactiviteiten.

Artikel 2.6

Belangenbehartiging

De werknemer heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen, al of niet bijgestaan of vertegenwoordigd door een raadsman.

Artikel 2.7

Uitzendkrachten

Werkgever stelt slechts uitzendkrachten in zijn onderneming te werk indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 2.8

Naleving te goeder trouw

1. De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst nemen onder voorwaarden die afwijken van hetgeen bepaald is in de cao of de bedrijfs-cao.
2. In afwijking van lid 1 kunnen in een functiecontract (artikel 3.3) afspraken worden gemaakt die van deze cao en van de bedrijfs-cao afwijken.
3. Partijen zullen de cao en de bedrijfs-cao te goeder trouw naleven en handhaven.
4. Partijen bevorderen dat hun leden de bepalingen van de cao en de bedrijfs-cao te goeder trouw zullen naleven.

Artikel 2.9

Ter beschikking stellen cao

De werkgever stelt de werknemer kosteloos de tekst van de cao en de bedrijfs-cao ter beschikking.

Artikel 2.10

Standplaats en woonplaats

1. Onder standplaats wordt verstaan de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden uitoefent, dan wel de plaats waaruit als regel zijn werkzaamheden een aanvang nemen.
2. De werknemer kan, indien een juiste taakvervulling zulks noodzakelijk maakt, verplicht worden te wonen in zijn standplaats dan wel binnen een door de werkgever te bepalen redelijke afstand hiervan. Bij het bepalen of de afstand redelijk is dient ook de reistijd een rol te spelen. Ter zake zullen ondernemingsgewijs algemene regelingen worden vastgesteld.
3. De werknemer is verplicht ervoor zorg te dragen dat zijn woonplaats bij de werkgever bekend is.
4. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan niet tot verhuizing naar een andere standplaats worden verplicht.

Artikel 2.11

Onderzoek bij ernstig vermoeden van misdrijf

De werknemer is verplicht bij een ernstig vermoeden van misdrijf tegenover hem dan wel tegenover een groep of groepen van werknemers, zich bij het betreden of verlaten van terreinen of gebouwen van werkgever te onderwerpen aan een door of namens werkgever gelast onderzoek aan zijn kleding, bagage of vervoermiddel. Degene op wiens last het onderzoek plaats heeft, neemt de nodige maatregelen, ten einde daarbij niet redelijke en niet behoorlijke bejegening te voorkomen. Bedoelde maatregelen worden ondernemingsgewijs vastgesteld.

Artikel 2.12

Geheimhouding

1. De werknemer mag tijdens en ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen zaken openbaar maken die hij over het bedrijf, de klanten en andere relaties van de werkgever kent, waarvan hij weet of kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Het voorgaande geldt niet wanneer de werknemer op grond van een wettelijk of ander algemeen geldend voorschrift verplicht is dergelijke mededelingen aan bepaalde personen te doen.
2. De werkgever mag zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Het voorgaande geldt niet wanneer de werkgever op grond van een wettelijk of ander algemeen geldend voorschrift verplicht is dergelijke mededelingen aan bepaalde personen te doen.

Artikel 2.13

Verbod beïnvloeding door derden

Het is de werknemer verboden:

- a. in verband met zijn arbeidsovereenkomst vergoedingen, beloningen, giften of beloften van een derde te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever;
- b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 2.14

Nevenwerkzaamheden

1. Wanneer de werknemer nevenwerkzaamheden wil verrichten waaraan inkomsten zijn verbonden, waaronder begrepen presentiegelden en dergelijke, dan dient hij dit te melden bij zijn werkgever.
2. De werkgever kan de nevenwerkzaamheden verbieden of voorwaarden aan zijn instemming verbinden. Dit gebeurt onder andere als naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt of blijkt dat gemelde nevenwerkzaamheden:
 - a. schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst of
 - b. concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever en/of
 - c. schade toebrengen aan de belangen of goede naam van het bedrijf van de werkgever.
3. De werkgever deelt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee. De werkgever kan de werknemer om nadere informatie vragen over onder andere:
 - de aard en de omvang van de nevenwerkzaamheden,
 - de plaats(en) en de tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden,
 - de kanalen en contacten met klanten die van belang zijn bij commerciële activiteiten die worden ondernomen.
4. Als de werkgever de nevenwerkzaamheden verbiedt, mag de werknemer niet beginnen met de nevenwerkzaamheden of moet hij al begonnen nevenwerkzaamheden zo spoedig mogelijk stoppen. Als de werkgever voorwaarden heeft gesteld, moet de werknemer zich daaraan houden.
5. Bij het uitoefenen van nevenwerkzaamheden moet de werknemer ervoor zorgen dat de normen van de Arbeidstijdenwet niet worden overschreden.

Artikel 2.15

Verbod behalen voordeel ten koste van de werkgever

De werknemer mag niet zonder uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever:

- a. deelnemen aan aangenomen werk en/of het verrichten van leveringen en diensten ten behoeve van de werkgever;

- b. ten behoeve van zichzelf of van anderen eigendommen van de werkgever gebruiken;
- c. tijdens werktijd voor zichzelf diensten te laten verrichten door collega's, of door personen in dienst van anderen die werkzaam zijn voor de werkgever.

Artikel 2.16

Verplichting tot andere werkzaamheden

1. De werknemer moet in het bedrijfsbelang een andere functie aanvaarden als die hem redelijkerwijs kan worden opgedragen.
2. De werknemer moet tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden verrichten of tijdelijk een andere functie waarnemen als de werkgever dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk acht.
3. Als bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaatsheeft kan de werknemer niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn ter vervanging van stakers of uitgesloten werknemers. Dit is alleen anders als de werkgever dit noodzakelijk acht voor de openbare veiligheid of gezondheid of voor de ongestoorde openbare energievoorziening.
4. Over de toepassing van lid 3 wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd met de ondernemingsraad.

Artikel 2.17

Detachering

1. De werkgever kan de werknemer bij een andere werkgever detacheren.
2. Die andere werkgever bepaalt tijdens de detachering de arbeidsplaats en de werktijden. Wanneer de reguliere werktijden afwijken, wordt de detachering gezien als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster.
3. De bestaande arbeidsvoorwaarden blijven gelden. Voor opname van (bijzonder) verlof, voorschriften bij ziekmelding, veiligheid, e.d. gelden primair de regelingen van de andere werkgever.
4. Op bedrijfsniveau wordt een uitvoeringsregeling overeengekomen met de ondernemingsraad.

Artikel 2.18

Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht zich in het kader van de voor zijn onderneming te sluiten verzekering tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid mede te verzekeren de risico's van wettelijke aansprakelijkheid voor door de werknemer in de uitoefening van zijn functie aan derden, onder wie tevens een medewerknemer wordt begrepen, toegebrachte schade, met uitzondering van aansprakelijkheid voor schade in verband met het houden, (laten) gebruiken of besturen van een motorrijtuig door de werknemer en onder het beding dat verzekeraar geen regres (verhaal) zal nemen op de werknemer. Voor zover bedoelde schade niet door de verzekering wordt gedekt, heeft de werkgever, in het geval dat de schade is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, het recht van regres jegens de werknemer.

Artikel 2.19

Besmettelijke ziekten

De werknemer geniet zijn volledige salaris over de tijd, gedurende welke het hem door de werkgever verboden is zijn functie te vervullen omdat er gevaar bestaat dat hij een infectieziekte overbrengt of hij verdacht moet worden te lijden aan een zodanige ziekte.

Artikel 2.20

Vergoeding schade

1. Aan de werknemer wordt de schade vergoed die hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt (met uitzondering van schade aan motorrijtuigen, in de zin van de

Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen), tenzij de werkgever aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer en voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van goederen.

2. De werknemer heeft geen aanspraak op vergoeding van schade, als hij ter zake van die schade rechten tegenover derden kan doen gelden en deze niet aan de werkgever cedeert. Als de werknemer zijn rechten tegenover derden aan zijn werkgever cedeert, wordt hij uitsluitend bij wijze van voorschot in het genot gesteld van het in geld uitgedrukte bedrag ter schade.
3. Als de werkgever ter zake van de door vernoemde cessie verkregen rechten een burgerlijke rechtsvordering instelt, worden de kosten die uit het rechtsgeding voor de werkgever voortvloeien, niet op de werknemer verhaald.

Artikel 2.21

Bedrijfs hulpverlening

1. De werkgever kan de werknemer schriftelijk aanstellen als bedrijfshulpverlener (BHV'er). De taken van een BHV'er zijn:
 - a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
 - b. het beperken en bestrijden van brand;
 - c. in noodsituaties werknemers en andere personen in het gebouw alarmeren en evacueren.
2. De als BHV'er aangestelde werknemer moet de voor zijn taak noodzakelijke lessen volgen en deelnemen aan in dit verband georganiseerde oefeningen.
3. De werknemer wordt alleen aangesteld als zijn persoonlijke omstandigheden dit redelijkerwijs toelaten.
4. Voor de organisatie en de vergoeding gelden de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

Artikel 2.22

Vervulling vacatures

1. Vacatures worden zo mogelijk vervuld door de werknemers in dienst van de werkgever.
2. Het bepaalde in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op degenen die een aanvulling op een WW-uitkering ontvangen ten laste van de werkgever.
3. De werknemer, die vanwege de feitelijke verzorging van een of meer tot zijn gezin behorende kinderen in de leeftijd tot 4 jaar zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, behoudt – als hij daarom schriftelijk verzoekt – de positie van interne sollicitant tot het tijdstip waarop dit kind, of de laatste van deze kinderen, 4 jaar wordt.

Artikel 2.23

Reis- en verblijfkosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van het bedrijf.
2. De vergoedingen hiervoor worden op ondernemingsniveau vastgesteld.

Artikel 2.24

Demotie

De werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van het demotiebeleid bij zijn werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij een gelijkblijvend aantal uren per week, kan zijn werkgever verzoeken zijn pensioenopbouw voort te zetten over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de demotie voorafging.

Artikel 2.25

Preventief medisch onderzoek (PMO)

1. In het kader van het gezondheidsbeleid in het bedrijf biedt de werkgever periodiek een PMO aan zijn werknemers aan.
2. Aan werknemers die zijn ingedeeld in de wacht- en storingsdienst en de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, biedt de werkgever minimaal één maal per twee jaar gericht een PMO aan.
3. Indien hiervoor een medische noodzaak aanwezig is, kan een werknemer niet langer worden verplicht tot overwerk of het verrichten van wacht- en storingsdiensten

Hoofdstuk 3

De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1

De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en vermeldt in elk geval:
 - a. de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer en de naam en plaats van vestiging van de werkgever;
 - b. de aanduiding waarvoor hij in dienst is genomen en de standplaats;
 - c. de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
 - d. de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - e. de omvang van de arbeidsovereenkomst;
 - f. het aanvangssalaris; indien van toepassing de hierbij behorende salarisschaal of -groep;
 - g. de toepasselijkheid van deze cao, de geldende bedrijfs-cao en de geldende bedrijfsregelingen;
 - h. eventueel bijzondere voorwaarden.
2. De werknemer ontvangt een exemplaar van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst alsmede van wijzigingen en aanvullingen hierop.
3. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, al dan niet met inachtneming van een proeftijd.
4. Ten aanzien van de proeftijd geldt het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.2

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Tenzij dit artikel uitdrukkelijk anders vermeldt, geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het Burgerlijk Wetboek.

Door opzegging

2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgezegd en eindigt op de laatste dag van een maand.
3. Met inachtneming van artikel 7:672 lid 6 BW kunnen werknemer en werkgever in onderling overleg afwijken van hetgeen het BW over opzegging bepaalt.

Van rechtswege

4. De (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd.
5. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW geldt het volgende:
 - a. opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nadat de arbeidsovereenkomsten in totaal meer dan drie jaar hebben geduurd of binnen deze drie jaar, bij ononderbroken voortzetting van de arbeidsverhouding, na 6 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. (Hier wordt afgeweken van art. 7:668a lid 1 sub b BW.) Onder het begrip 'ononderbroken voortzetting' wordt verstaan aansluitend of met tussenpozen van niet meer dan drie maanden;
 - b. in dit verband worden voorafgaande aaneensluitende uitzendovereenkomsten en/of detacheringovereenkomsten bij dezelfde werkgever fictief meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van een half jaar. (Hier wordt afgeweken van art. 7:668a lid 2 BW.)

De regeling in dit lid treedt per 1 juni 2008 in werking. Voor op 1 januari 2008 bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven tot 1 juni 2008 de betreffende bepalingen uit de sector CAO's Productie 2005 (artikel 2.2) respectievelijk Distributie 2005 (artikelen 2.2.2 en 2.3.2) van kracht. Alle op 1 juni 2008 bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd lopen van rechtswege af op de in de overeenkomst overeengekomen datum. Indien deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na de overeengekomen datum wederom wordt voortgezet, geldt de regeling in dit lid.

6. Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds door opzegging te beëindigen.

bij pensioen of flexibel uittreden

7. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de werknemer vóór de leeftijd van 65 jaar worden beëindigd overeenkomstig de bepalingen van de Flexibele Uittredingsregeling (FUR) of het ABP Keuzepensioen.

Artikel 3.3

Funcctiecontracten en arbeidsvoorwaarden hoger personeel

1. Onder de volgende condities kunnen door het sluiten van een functiecontract van de cao afwijkende afspraken worden gemaakt.

Toepassingsgebied

2. Met de volgende groepen van werknemers kan een functiecontract worden gesloten:
 - a. werknemers die functies vervullen met een salaris van € 4.538,- bruto per maand of meer;
 - b. werknemers in het eerste echelon onder de directie;
 - c. op bedrijfsniveau in overleg met de vakorganisaties nader te specificeren commerciële en specialistische (staf-)functies met een salaris tot € 4.538,- bruto per maand.

Arbeidsvoorwaarden

3. Op werknemers met een functiecontract zijn de hoofdstukken 1 t/m 3, 13 en 17 t/m 21 van deze cao onverkort van toepassing. De overige arbeidsvoorwaarden in deze cao en in de bedrijfs-cao zijn van toepassing tenzij deze worden vervangen door specifieke collectieve of individuele afspraken.

In een functiecontract worden de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden nader omschreven. Hierbij kunnen alle aspecten worden betrokken die in deze cao zijn bepaald, zoals:

- de arbeidsduur;
- verlof (vakantieverlof, ADV, doelgebonden verlof en buitengewoon verlof).

Tevens kunnen in functiecontracten afspraken gemaakt worden over:

- de door betrokken werknemers te leveren arbeidsprestaties;
- systemen voor het vastleggen en beoordelen van deze prestaties;
- variabele/flexibele beloning en afspraken over meetmomenten en meetinstrumenten;
- andere specifieke afspraken zoals representatie- en autoregeling.

Artikel 3.4

Telewerken / thuiswerken

1. Als het bedrijfsbelang dit vordert kunnen de werkgever en de werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken.
2. Cao-partijen kunnen hierover nadere voorwaarden overeenkomen, onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoeding en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van de technische hulpmiddelen.
3. De werkgever zal ervoor zorg dragen dat de bepalingen van de Arbo-wetgeving worden nageleefd.

Artikel 3.5

Medische keuringen

1. Op medische keuringen in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsverhouding is de Wet op de medische keuringen van toepassing.
2. Medische keuringen in verband met het aangaan of wijzigen van de arbeidsverhouding worden slechts verricht als aan de vervulling van die functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld.

3. Bij het verrichten van de medische keuring wordt het protocol aanstellingskeuringen van de KNMG in acht genomen.
4. De medische keuring wordt verricht door een daartoe door werkgever aangewezen geneeskundige.
5. De sollicitant wordt als eerste in kennis gesteld van de uitslag van de medische keuring.
6. Als de sollicitant zich voordat de uitslag van de medische keuring aan de werkgever is meegedeeld terugtrekt, dan dient hij tijdig het verzoek te doen dat de uitslag voor de werkgever geheim moet blijven.
7. De kosten van de medische keuring komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 4

Beloning

Artikel 4.1

Begripsomschrijving

Salarisschaal: een met een minimum bedrag en een maximum bedrag per maand (bij normaal functioneren) aangegeven bandbreedte of reeks van bedragen voor de vaststelling van het schaalsalaris.

Bedrijfssalarisregeling: de voor het bedrijf of bedrijfs onderdeel waarin de werknemer werkzaam is van toepassing zijnde salarisregeling.

Artikel 4.2

Bedrijfssalarisregelingen

1. Voor het indelen van de functies in de bedrijfssalarisregeling wordt gebruik gemaakt van een systeem van functie-indeling en een conversiesystematiek, waarin de relatie tussen functie-indeling en salarisschalen is vastgelegd.
2. De bedrijfssalarisregeling wordt vastgelegd in een bedrijfs-cao.

Artikel 4.3

Salarisbegrip

1. Onder schaalsalaris wordt verstaan het bedrag dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend.
2. Tenzij anders vermeld wordt onder salaris verstaan het door de werknemer laatstelijk verdiende schaalsalaris (vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:
 - a. de vaste persoonlijke toelage(n) per maand als bedoeld in artikel 4.4;
 - b. 8% (de voormalige vakantie-uitkering per maand als bedoeld in Bijlage 2);
 - c. de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst als bedoeld in artikel 7.3, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden;
 - d. vergoeding in geld voor ploegendienst als bedoeld in hoofdstuk 8.

Artikel 4.4

Vaste persoonlijke toelage

Onder vaste persoonlijke toelage wordt verstaan een vaste maandelijkse toelage op het schaalsalaris, uitgedrukt in een bedrag of in een percentage van dat schaalsalaris, die aan de werknemer voor onbepaalde tijd is toegekend, uitsluitend:

- a. wegens een uitstekende wijze van taakvervulling;
- b. als garantie wegens plaatsing in een lager gekwalificeerde functie;
- c. wegens bijzondere aan de werknemer te stellen eisen.

Alle om andere redenen toegekende toelagen op het schaalsalaris, waaronder toelagen die voortvloeien uit een inconveniënt, tenzij anders bepaald, worden niet als een tot het salaris behorende vaste persoonlijke toelage aangemerkt.

Artikel 4.5

Salaris per uur

1. Onder salaris per uur wordt verstaan 1/165e deel van het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.
2. In het geval in een functiecontract een standaard arbeidsduur van 40 uur per week is overeengekomen, wordt in afwijking van lid 1 onder 'salaris per uur' verstaan 1/173e deel van het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.

Artikel 4.6

Leerperiode

De werknemer die nog in een leerperiode zit en niet voldoet aan de voor zijn functie gestelde eisen en om die reden niet kan worden ingedeeld in de toepasselijke salarisschaal, kan in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Over de duur (maximaal 3 jaar) van de

leerperiode en over de salarisontwikkeling in die periode worden met de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. Bij het vaststellen van het salaris in deze periode is het wettelijk minimumjeugdloon de ondergrens.

Artikel 4.7

Resultaatafhankelijke beloning

1. De werknemer heeft aanspraak op een resultaatafhankelijke beloning (RAB) voor elke periode waarin hij in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak op salaris heeft.
2. De hoogte van de uit te keren resultaatafhankelijke beloning is afhankelijk van de mate waarin de voor de RAB voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde doelen zijn gerealiseerd.
3. De resultaatafhankelijke beloning bedraagt per kalendermaand maximaal 4,5% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris met uitzondering van de vakantieuitkering en de RAB.
4. De RAB kent een gegarandeerde bodem van gemiddeld 2,7%. Hiertoe wordt telkens na een periode van drie jaar (voor het eerst in 2012) getoetst of de uitkering over de achterliggende periode van drie jaar gemiddeld 2,7% heeft bedragen en zo nodig tot dat niveau aangevuld.
5. De voor de RAB geldende doelen (targets) en het jaarlijkse moment van uitbetaling worden op ondernemingsniveau vastgesteld, waarbij differentiatie op divisie- en/of afdelingsniveau tot de mogelijkheden behoort. Per onderneming wordt in overleg tussen partijen bij de bedrijfs-cao besloten of het overleg over de invulling van de doelen met de vakorganisaties en/of met de ondernemingsraad wordt gevoerd.

Toelichting:

De resultaatafhankelijke beloning is inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 4.8

Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 10, 20, 30, 40 en 50 jaar een gratificatie toegekend ter hoogte van een percentage van het salaris. De gratificatie bedraagt bij een diensttijd van:

10 jaar	25% van het salaris
20 jaar	100% van het salaris
30 jaar	150% van het salaris
40 jaar	200% van het salaris
50 jaar	200% van het salaris
2. Als een werknemer in deeltijd werkzaam is of is geweest, dan zal het salaris, dat als basis dient voor de vaststelling van de gratificatie, naar evenredigheid worden verminderd. Als de periode waarin deeltijd is gewerkt in totaal korter dan 5 jaar heeft geduurd, dan vindt geen evenredige vermindering plaats.
3. Als de werknemer gedeeltelijk is afgekeurd, zal de hieruit voortvloeiende wijziging van zijn salaris geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de gratificatie.
4. Voor de toekenning van de gratificatie geldt als diensttijd:
 - a. de door de werknemer bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd;
 - b. de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorganger(s) van zijn huidige werkgever;
 - c. de door de werknemer bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd, voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2.21 lid 3.

Voor de werknemer die op 1 april 2002 in dienst was bij zijn werkgever en viel onder de sector-CAO Productie, wordt de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip gegarandeerd.

Artikel 4.9

Vervangingstoelage

De werknemer die op een door de werkgever verstrekte opdracht een andere, in een hogere salarisschaal ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen onmiddellijk nadat hij definitief in de te vervangen functie zou zijn benoemd, voor zover de waarneming langer dan een maand onafgebroken heeft geduurd.

Artikel 4.10

Loonvorming

Op 1 juli 2011 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%. Op 1 september 2012 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,5%.

In januari 2012 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2011 in hun Benefit Budget. In januari 2013 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2012 in hun Benefit Budget (naar rato bij deeltijd en indiensttreding in de loop van het voorafgaande kalenderjaar).

Hoofdstuk 5

Werktijd en arbeidsduur

Artikel 5.1

Werktijden

Met inachtneming van het bepaalde tot beperking van de arbeidsduur bij of krachtens de wet, wordt voor het overige met betrekking tot de werktijden op ondernemingsniveau een werktijdenregeling vastgesteld.

Artikel 5.2

Arbeid op zaterdagen en zondagen

Bij de ondernemingsgewijze regeling van de werktijden, wordt in acht genomen dat als regel geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en op zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.

Artikel 5.3

Standaard arbeidstijd

1. De dagelijkse werktijd wordt bepaald tussen 07.00 en 21.00 uur van maandag tot en met vrijdag (de standaard arbeidstijd).
2. Voor zover op grond van de bij de werkgever geldende werktijdenregeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld. De werktijden volgens rooster die vallen binnen de grenzen van de standaard arbeidstijd gelden als gebruikelijk.
3. Voor uren die binnen de standaard arbeidstijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, met uitzondering van:
 - ploegendiensten zoals bedoeld in hoofdstuk 8;
 - overwerk zoals bedoeld in artikel 6.1;
 - verschoven werktijd zoals bedoeld in artikel 6.4.

Voor de werknemers in de call-centra (front-office medewerkers) en retail (winkelpersoneel) geldt daarnaast het bepaalde in artikel 5.8.

Artikel 5.4

Werken van huis uit

1. Onder werken van huis uit wordt verstaan het werken van huis uit van en naar een wisselende werkplek.
2. Bij werken van huis uit is het begin van de werktijd de aankomsttijd op de eerste werkplek en het einde van de werktijd de vertrektijd van de laatste werkplek. De werktijd is derhalve: de tijd tussen het begin en het einde van het werk minus de tijd van de pauze(s). Een en ander onverminderd het bepaalde in artikel 6.1 (overwerk) en artikel 6.6 (grens vergoeding).
3. Onder reistijd van en naar een wisselende werkplek wordt verstaan de benodigde tijd om van huis naar de eerste werkplek en van de laatste werkplek naar huis te reizen. Deze reistijd wordt voor zover die meer bedraagt dan één uur per dag gecompenseerd.

Artikel 5.5

Arbeidsduurverkorting

1. De arbeidsduur van de werknemer bedraagt gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis bij een volledig dienstverband.
2. De gemiddelde arbeidsduur van 38 uur op jaarbasis kan worden bereikt door:
 - het inroosteren van de ADV, waardoor de feitelijk te werken uren in de roosterperiode gemiddeld 38 uur per week bedragen; óf
 - het opbouwen van ADV, waarbij de werknemer volgens zijn rooster of de van toepassing zijnde werktijdenregeling feitelijk meer werkt dan gemiddeld 38 uur (dus niet zijnde overwerk). Daarbij wordt (tijdsevenredig) tijdcompensatie opgebouwd in de vorm van ADV.

Bij een feitelijke werkweek van gemiddeld 40 gewerkte uren, wordt derhalve 2 uur tijdcompensatie, op jaarbasis 104 uur ADV, opgebouwd. Opgebouwde ADV-rechten vervallen niet door ziekte.

Opgebouwde niet ingeroosterde ADV-rechten worden aangemerkt als bovenwettelijk verlof.

3. Verlof ten behoeve van vakorganisatiefaciliteiten wordt in dit kader beschouwd als gewerkte uren.

Artikel 5.6

Deeltijdarbeid

In geval van deeltijdarbeid zullen de in of bij deze overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk naar evenredigheid worden toegepast.

Artikel 5.7

Dienstreizen

1. Als de werknemer in verband met zijn werkzaamheden zijn standplaats moet verlaten, valt de reistijd als regel binnen de normale werktijd.
2. Als voorafgaand en/of aansluitend aan de normale reistijd in totaal meer dan een half uur extra moet worden gereisd, bijvoorbeeld voor werkzaamheden op een verder dan de standplaats gelegen werkplek, komt de werknemer die aanspraak kan maken op overwerkvergoeding - behoudens bijzondere situaties - in aanmerking voor een compensatie van de extra reistijd in de vorm van een uitkering op basis van het salaris per uur.

Artikel 5.8

Werken op zaterdag door callcenter

1. Werknemers die op of na 1 april 2002 in dienst treden bij de onderdelen callcenter (frontoffice medewerkers) of retail (winkelpersoneel) van werkgever, ontvangen geen toeslag voor het volgens rooster of werktijdenregeling werken op zaterdag, voor:
 - maximaal 5 uur per zaterdag voor callcenter; en
 - maximaal 8 uur per zaterdag voor retail; en
 - werken tussen 08.00 en 17.00 uur; en
 - maximaal 12 zaterdagen per jaar.
2. Werknemers kunnen op vrijwillige basis meer werken onder dit regime. Voor de werknemer die vóór 1 april 2002 in dienst was, geldt het bovenstaande op basis van vrijwilligheid.
3. Ten aanzien van het overige personeel geldt dat op zaterdag slechts wordt gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 5.9

Werken op zondagen en feestdagen

Op zondagen en op feestdagen, te weten:

- nieuwjaarsdag;
 - 2e paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - 2e pinksterdag;
 - 1e en 2e kerstdag;
 - de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd; en
 - éénmaal per 5 jaar op 5 mei (nationale bevrijdingsdag 1945),
- wordt slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 5.10

Overwerk en verschoven werktijd

Als het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden te verrichten in afwijking van de volgens zijn rooster voor hem geldende werktijd. Zie verder hoofdstuk 6.

Artikel 5.11

Wacht- en storingsdienst

In het bedrijfsbelang kan de werknemer worden verplicht buiten de volgens zijn werktijdenregeling of rooster voor hem geldende werktijd beschikbaar te zijn voor het verrichten van tot zijn functie behorende werkzaamheden. Zie verder hoofdstuk 7.

Artikel 5.12

Persoonlijke omstandigheden

Wanneer de werknemer meent, dat in verband met zijn persoonlijke omstandigheden overwerk, verschuiving van werktijd en wacht- en storingsdienst redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevegd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om zijn werkzaamheden in desbetreffende dienst direct aan te vangen – daarvan onmiddellijk kennis aan de werkgever die zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Artikel 5.13

Verandering van rooster

De werkgever mag het rooster van de werknemer veranderen. Bij verandering van rooster neemt werkgever de voor de werknemer onvermijdelijk direct daaruit voortvloeiende financiële gevolgen voor zijn rekening.

Artikel 5.14

Dienstoverdracht

Als de werkzaamheden zo zijn geregeld dat zij zonder onderbreking, door elkaar onmiddellijk opvolgende werknemers moeten worden verricht, mag de betrokken werknemer de werkzaamheden pas beëindigen wanneer een opvolger aanwezig is om deze werkzaamheden van hem over te nemen.

Hoofdstuk 6

Overwerk en verschoven werktijd

Artikel 6.1

Overwerk algemeen

1. Onder overwerk wordt verstaan het in opdracht verrichten van werkzaamheden boven de voor werknemer geldende werktijdenregeling of volgens rooster vastgestelde werktijd per dag of per dienst.
2. Werkzaamheden die voorafgaand en/of aansluitend aan een gebruikelijke werktijd per dag in totaal minder dan een half uur duren, worden niet als overwerk beschouwd.
3. Wanneer de in lid 2 bedoelde tijd meer dan een half uur wordt overschreden, dan wordt het eerste half uur wel meegeteld voor het berekenen van het overwerk.
4. In afwijking van artikel 5.7 lid 2 wordt als overwerk aangemerkt de tijd die in opdracht en niet voorafgaand en/of aansluitend aan de normale werktijd, dus in geval van een extra opkomst, extra moet worden gereisd, in welk geval het overwerk geacht wordt aan te vangen respectievelijk te eindigen op het tijdstip dat werknemer de woning verlaat respectievelijk daarin terugkeert.
5. Bij overwerk aansluitend aan de normale werktijd zal – in tegenstelling tot de lunchpauze, waarbij tenminste een half uur voor rekening van werknemer is – een eventuele in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rustpauze als overwerk worden beschouwd.
6. Wanneer door de werknemer wordt overgewerkt, zal – indien noodzakelijk in verband met het genieten van voldoende nachtrust – een rusttijd moeten zijn genoten voordat deze zijn werkzaamheden volgens rooster mag aanvangen overeenkomstig de Arbeidstijdenwet. Deze noodzakelijke rusttijd – voor zover deze wordt genoten in de werktijd van het normaal voor de werknemer geldende rooster – komt geheel voor rekening van werkgever.

Artikel 6.2

Overwerkvergoeding

Aanspraak op overwerkvergoeding

1. De werknemer die gelet op de aard en het niveau van zijn functie onder de overwerkgrens valt (artikel 6.6) ontvangt voor overwerk een vergoeding:
 - in tijd gelijk aan de duur van het overwerk, eventueel op verzoek van de werknemer te vervangen door een uitkering op basis van salaris per uur, tenzij hierdoor de bepalingen van de ATW worden overschreden; en
 - een overwerktoeslag in geld voor de gewerkte uren.
2. Bij het verlenen van vergoeding in tijd wordt waar mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer. Voor zover de vergoeding in tijd aan het einde van een kalenderjaar niet is opgenomen, wordt deze tot een maximum van 80 uren naar het volgende jaar overgeboekt. Voor de uren boven de 80 uren wordt een uitkering op basis van het salaris per uur verstrekt.

Artikel 6.3

Hoogte van de overwerktoeslag

1. De overwerktoeslag bedraagt:
 - 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag;
 - 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen als bedoeld in artikel 5.9.
2. De werknemer, werkzaam in deeltijd, ontvangt een toeslag in geld van 25% voor de door hem gewerkte uren buiten de voor hem vastgestelde werktijd binnen het voltijdsrooster. In deze toeslag wordt de derving aan vakantie-uitkering, verlof en eventuele andere beloningscomponenten geacht te zijn begrepen.

Artikel 6.4

Verschoven werktijd algemeen

Onder verschoven werktijd wordt verstaan de tijd gedurende welke door de werknemer in opdracht anders dan bij wijze van overwerk en anders dan volgens de voor werknemer geldende werktijdenregeling of rooster werkzaamheden worden verricht buiten de voor werknemer vastgestelde aanvang- en eindtijden van de werktijdenregeling.

Artikel 6.5

Toeslag verschoven werktijd

De werknemer wiens werktijd meer dan een half uur is verschoven komt in aanmerking voor een toeslag verschoven werktijd voor de duur van de verschoven werktijd. Deze toeslag wordt vastgesteld conform het bepaalde in artikel 6.3.

Artikel 6.6

Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op werknemers van wie op bedrijfsniveau is bepaald dat zij, gelet op de aard en het niveau van hun functie, geen aanspraak hebben op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd.

Artikel 6.7

Slotbepaling

Het bepaalde in dit hoofdstuk is slechts dan van toepassing op de werknemer werkzaam in ploegendiensten, als daarvoor elders in deze cao geen specifieke regels zijn gesteld.

Hoofdstuk 7

Wacht- en storingsdienst

Artikel 7.1

Begripsomschrijving

1. Onder wacht- en storingsdienst wordt verstaan het volgens rooster beschikbaar zijn van de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden buiten de voor hem geldende werktijd.
2. De werknemer ontvangt een vergoeding voor de verrichte wacht- en storingsdienst.
3. In de regel zal de wacht- en storingsdienst ten hoogste zeven aaneengesloten dagen duren.

Artikel 7.2

Aard van de wacht- en storingsdienst

1. De wacht- en storingsdienst kan door de werkgever worden onderscheiden in diensten met standaard en met strenge gebondenheid.
2. Daarvoor wordt verstaan onder:
 - Standaard gebondenheid:
de volgens rooster verplichte bereikbaarheid van de werknemer, die zich buiten zijn werktijd beschikbaar moet houden voor wacht- en storingsdiensten;
 - Strenge gebondenheid:
de volgens rooster verplichte aanwezigheid thuis of op een ander door de werkgever aan te wijzen plaats van een werknemer.

Artikel 7.3

Vergoeding van wacht- en storingsdienst

1. De vergoeding voor het verrichten van wacht- en storingsdienst wordt vastgesteld per onderneming in overleg met de vakorganisaties, die partij zijn bij deze cao.
2. Indien de werknemer tijdens een wacht- of storingsdienst in opdracht werkzaamheden verricht, geldt dit als overwerk. De vergoeding in tijd voor overwerk van tijdens wacht- of storingsdienst gewerkte uren kan op aanwijzing van werkgever voor aanvang van de volgende wacht- of storingsdienst in de werktijdregeling of in het rooster van werknemer worden opgenomen dan wel aangewezen.

HOOFDSTUK 8

Ploegendienst

Artikel 8.1

Ploegendienst algemeen

1. Onder ploegendienst wordt verstaan een regeling van werktijden volgens een ondernemingsgewijs vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie en waarin het werken op uren gelegen buiten maandag tot met en vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur ook tot het normale patroon behoort.
2. Onder volcontinudienst wordt verstaan een vorm van ploegendienst waarin de opvolging van dienst zodanig is geregeld, dat het arbeidsproces 24 uur per dag en 7 dagen per week voortgang vindt.

Artikel 8.2

Arbeidsduur ploegendienst

1. De gemiddelde arbeidsduur van de niet-volcontinu ploegendienst komt overeen met het in hoofdstuk 5 bepaalde.
2. De arbeidsduur voor de volcontinudienst verricht in 5 ploegen bedraagt als basis gemiddeld ($7 * 24 \text{ uur} =$) 168 uur per cyclus.
Werkgever kan voor de volcontinudienst een aantal opkomsturen in het rooster vaststellen tot een maximum van 64 uur. Over het aantal dagen en over de invulling van de opkomstdagen kunnen per bedrijf in overleg met de ondernemingsraad nadere afspraken worden gemaakt.
Voor elke ingeroosterde opkomstdag (8 uur) wordt hetzij de ploegendiensttoeslag verhoogd met 0,4%, dan wel een compensatiedag toegekend.
3. De arbeidsduur van de volcontinudienst verricht in 6, 7 of 8 ploegen is gelijk aan de in het vorige lid bepaalde arbeidsduur, verhoogd met respectievelijk 1, 2 of 3 dagdiensten.

Artikel 8.3

Vergoeding

1. De in ploegendienst ingedeelde werknemer ontvangt een vergoeding in tijd en/of geld. De vergoeding in tijd wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvangt werknemer in de vorm van toeslag op zijn schaaalaris.
2. De vergoeding in tijd en geld wordt bepaald op basis van de zwaarte van het rooster, uitgedrukt in punten uurwaarde en berekend over een arbeidsduur van 52 weken per jaar.
3. Het aantal punten uurwaarde wordt bepaald door de werkuren in het ploegendienstrooster die op maandag tot en met vrijdag vallen buiten de standaard arbeidstijd van 07.00 tot 18.00 uur, per jaar te wegen met gebruikmaking van de toeslagpercentages van de overwerkvergoeding in geld, als bedoeld in hoofdstuk 4, voor uren op:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur: alle uren 0,5 punt uurwaarde;
 - zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur: alle uren 1,0 punt uurwaarde;
 - zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur: alle uren 1,0 punt uurwaarde.
4. Voor de in het rooster vallende uren op feestdagen, zoals bepaald in artikel 5.9, wordt de roosterzwaarte bepaald op 1,0 punt uurwaarde, onder aftrek van de in het vorige artikel reeds toegekende waarde.
5. Voor de volcontinudienst wordt het totaal aantal punten uurwaarde per jaar overeenkomend met de berekening in de leden 3 en 4 vermenigvuldigd met een factor: 0,9574.

Voor de niet-volcontinu ploegendienst bedraagt deze factor: 0,8050. Het resultaat van deze vermenigvuldiging wordt gedeeld door het aantal ploegen.

6. Bovenstaande vergoeding(en) geldt (geldt) als volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst of volcontinudienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht.

Artikel 8.4

Vergoeding in tijd

1. De vergoeding in tijd wordt bepaald door het verschil van de jaarlijkse werktijd van het rooster en de in artikel 5.5 bepaalde arbeidsduur, waarbij de vergoeding in tijd van 1 uur overeenkomt met 1 punt uurwaarde.
2. De vergoeding in tijd wordt door werkgever in het rooster opgenomen, dan wel aangewezen.

Artikel 8.5

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt bepaald door het verschil tussen de volgens artikel 8.3 berekende aantal punten uurwaarde en de in het vorige artikel toegekende vergoeding in tijd te delen op de normaal gemiddelde arbeidsduur, zoals bepaald in artikel 5.5.

Artikel 8.6

Vergoeding voor feestdagen

1. Dit artikel is voor dagen, als bedoeld in artikel 5.9, niet van toepassing op de in ploegendienst ingedeelde werknemer, indien en voor zover de in dit artikel bedoelde vergoeding is verdisconteerd in de vergoeding in tijd en in geld overeenkomstig de artikelen 8.4 en 8.5.
2. Voor elke overige feestdag als bedoeld in artikel 5.9 ontvangt de werknemer voor ieder uur dat hij volgens rooster dienst doet een vergoeding als bepaald in artikel 6.3. Indien de werknemer al dan niet door arbeidsongeschiktheid feitelijk geen dienst verricht, wordt de vergoeding in het vorige lid niet toegekend.

Berekening ploegentoeslag

Voor de 5-ploegen volcontinudienst is de uurwaarde:

- van maandag tot en met vrijdag
13 uur * 0,5 punt per dag
= 6,5 * 5 dagen = 32,5 punt;
 - plus 24 uur * 1,0 punt op zaterdag = 24,0 punt;
 - plus 24 uur * 1,0 punt op zondag = 24,0 punt;
- Totaal per week 80,5 punt;

Per jaar over 52 weken: $52 * 80,5 \text{ punt} = 4.186 \text{ punten}$. Vermeerderd met 105 extra punten voor in het rooster vallende feestdagen = 4.291 punten totaal.

Vergoeding

Na vermenigvuldiging met de factor: 0,9574, bedraagt de totale waarde van dit rooster 4.108,2 punten. Per ploeg is dat gemiddeld ($4.108,2 : 5 =$) 821,6 punten. Dit is de totaal berekende vergoeding per ploeg, die wordt gesplitst in een vergoeding in tijd én in een vergoeding in geld.

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is het verschil tussen een werkweek van 38 uur en de werkelijke werktijd per week.

De vergoeding in tijd in de 5-ploegen volcontinudienst bedraagt op basis van 52 weken: $52 * (38 - 33,6) = 52 * 4,4 \text{ uur} = 228,8 \text{ uur}$.

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt berekend door de vergoeding in tijd af te trekken van de totale puntenwaarde per ploeg en de uitkomst daarna te delen door het aantal standaard jaaruren: Dus: $(821,6 - 228,8 =) 592,8 \text{ punten}$ te delen door $(52 * 38 =) 1.976 \text{ uur}$.

Dit levert bij een werktijd van 33,6 uur in de 5-ploegen volcontinudienst een toeslag op van $(592,8 : 1.976) = 30\%$.

Artikel 8.7

Invalen tijdens reservedagen (niet zijnde overwerk)

De werknemer die invalt tijdens dagen waarop hij als reserve dienst verricht (de zogenaamde reservedagdienst), ontvangt hiervoor een vergoeding volgens de regeling verschoven werktijd voor uren die liggen buiten 07.00 en 18.00 uur.

Artikel 8.8

Overplaatsing naar een ander rooster

1. De werknemer ingedeeld in ploegendienst kan, indien het bedrijfsbelang dit vordert, ingevolge artikel 5.13 tijdelijk of permanent worden overgeplaatst naar een ander rooster dan het voor hem geldende.
2. Tijdelijke overplaatsing geschiedt voor een vooraf bepaald tijdvak of tot het intreden van een bepaalde gebeurtenis of situatie. In alle andere gevallen is er sprake van een permanente overplaatsing.
3. Voor permanente overplaatsing ontvangt de werknemer geen vergoeding, voor tijdelijke overplaatsing wordt een vergoeding volgens artikel 8.9 toegekend.

Artikel 8.9

Vergoeding voor tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster

1. Indien de werknemer overeenkomstig het vorige artikel tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander ploegendienstrooster, niet zijnde dagdienst of overwerk, en deze overplaatsing voldoende tijdig aangekondigd is, is geen vergoeding verschuldigd. Onder tijdige aankondiging wordt verstaan een periode van 28 kalenderdagen of meer.
2. Vindt de aankondiging niet tijdig plaats maar wel tenminste 7 kalenderdagen voor ingang van het nieuwe rooster dan ontvangt hij een toeslag verschoven werktijd over maximaal de eerste 2 verrichte diensten.
3. Vindt de aankondiging plaats binnen de in het vorige lid bepaalde termijn, dan ontvangt werknemer een toeslag verschoven werktijd over maximaal de eerste 4 verrichte diensten.
4. Indien de tijdelijke plaatsing in een ander rooster als bedoeld in lid 1 tot gevolg heeft dat in de totale periode van deze plaatsing meer of minder uren moeten worden gewerkt dan in het oorspronkelijke rooster, dan worden de (laatstelijk) meer of minder gewerkte uren verrekend.
5. Indien de werknemer overeenkomstig het vorige artikel tijdelijk wordt overgeplaatst in dagdienst, wordt zijn ploegendiensttoeslag gedurende het tijdvak van zijn overplaatsing volledig gehandhaafd. Er vindt verrekening plaats van zijn meer of minder gewerkte uren ten opzichte van de normaal gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week zoals bepaald in artikel 5.5.
6. De vergoeding in tijd als bedoeld in artikel 8.4, vervalt naar rato van het tijdvak van overplaatsing in dagdienst of niet-volcontinudienst.
7. Indien de werknemer gedurende de periode van tijdelijke plaatsing in dagdienst ploegendiensten moet verrichten, worden daarvoor geen extra vergoedingen verstrekt.
8. De terugkeer in het oorspronkelijke rooster wordt niet vergoed.

Artikel 8.10

Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst

1. Voor de werknemer ingedeeld in ploegendienst, die, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang of wegens bij hem zelf gelegen medische noodzaak, definitief uit de ploegendienst wordt geplaatst, geldt de volgende afbouwregeling.
2. Over de maand waarin de ploegendienst definitief wordt verlaten en over de eerste drie maanden daarna, ontvangt de werknemer het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 8.3 en 8.5.

3. Daarna ontvangt de werknemer een aflopende uitkering die van het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 8.3 en 8.5, wordt berekend aan de hand van het aantal jaren doorgebracht in ploegendienst op het moment dat de ploegendienst definitief wordt beëindigd.

Aantal jaren ploegendienst

1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	15 jaar of meer	uitkering
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20%

4. Is de werknemer op de dag waarop zijn ploegendienst wordt beëindigd, 59 jaar of ouder, dan ontvangt hij het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 8.3 en 8.5 tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar bereikt, wordt de uitkering als bedoeld in lid 3, gehandhaafd op het dan bereikte niveau tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.
5. Is de werknemer op de dag waarop zijn ploegendienst wordt beëindigd, 45 jaar en is hij onmiddellijk daaraan voorafgaand tenminste tien jaren onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, dan zal het uitkeringspercentage van lid 3 nimmer dalen onder het product van:
- het aantal onafgebroken ploegendienstjaren onmiddellijk voorafgaand aan de beëindiging; en
 - het percentage behorende bij de leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten, te weten:
 - 2% bij 45 tot 50 jaar
 - 3% bij 50 tot 55 jaar
 - 4% bij 55 tot 59 jaar.

Het aldus vastgestelde bedrag mag nimmer meer bedragen dan het volledige toeslagbedrag als bedoeld in de artikelen 8.3 en 8.5.

Voor het bepalen van de onafgebroken periode als bedoeld in dit lid wordt een onderbreking van niet meer dan acht maanden buiten beschouwing gelaten, mits de werkelijke duur van de ploegendienst ten minste tien jaar bedraagt.

6. De ingevolge dit artikel vastgestelde bedragen zullen worden herzien overeenkomstig de algemene salarismaatregelen.
7. Indien de werknemer salarisverhogingen verkrijgt anders dan de algemene salarisverhogingen, worden eerstbedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge dit artikel.
8. Indien het verlaten van de ploegendienst plaatsvindt wegens medische noodzaak en de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, wordt deze uitkering op de betaling volgens dit artikel in mindering gebracht.

Hoofdstuk 9

Vakantieverlof

Artikel 9.1

Wettelijk vakantieverlof

De werknemer met een volledig dienstverband heeft aanspraak op 160 uur wettelijk verlof.

Artikel 9.2

Behoud niet opgenomen vakantieverlof

1. Het wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten verlof worden als niet verleend beschouwd, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die dagen verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten.
2. De bepaling dat niet genoten verlof als niet verleend wordt beschouwd, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die dagen verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten, is niet van toepassing gedurende een verlofperiode direct voorafgaand aan de (pre-) pensionering in het geval en voor zover de (pre-) pensionering onverlet zijn arbeidsongeschiktheid op de vooraf afgesproken datum ingaat.
3. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantieverlof verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 9.3

Opnemen van het vakantieverlof

1. Van het vakantieverlof dient de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar als regel ten minste 15 werkdagen onafgebroken op te nemen.
2. Op een aanvraag tot het opnemen van vakantieverlof wordt slechts afwijzend beschikt indien redenen van bedrijfsbelang zulks noodzakelijk maken.
3. Het vakantieverlof wordt opgenomen in uren. Het op te nemen aantal verlofuren wordt bepaald op basis van het voor de werknemer geldende rooster

Artikel 9.4

Intrekken vakantieverlof

1. Verleend verlof kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van bedrijfsbelang dit noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk verlof genoot, wordt deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het genoten verlof.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Hoofdstuk 10

Buitengewoon verlof

Artikel 10.1

Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. op de dag van zijn verhuizing, waarop hoofdstuk 12 van toepassing is;
 - b. op de dag van zijn huwelijksvoltrekking en de daarop volgende dag;
 - c. op de dag van de huwelijksvoltrekking van zijn kinderen;
 - d. op de dag van de bevalling van zijn partner en de daarop volgende dag;
 - e. op de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van zijn partner of (pleeg-/stief-) kinderen tot een maximum van 5 dagen;
 - f. op de dag van overlijden en op de dag van begrafenis/crematie van zijn (schoon-) ouders, broer, zwager en (schoon-)zus;
 - g. ter uitoefening van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd;
 - h. om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer: de daarvoor benodigde tijd;
 - i. om te verschijnen voor het college van beroep, als bedoeld in hoofdstuk 21 van deze cao: de daarvoor benodigde tijd;
 - j. om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of gekozen, en om werkzaamheden te verrichten ten behoeve van die colleges, een en ander voor zover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover daar geen inkomsten aan zijn verbonden. Presentiegelden en dergelijke worden in dit verband niet als inkomsten beschouwd: max. 15 dagen per kalenderjaar.
2. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met behoud van salaris, indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partners of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

Artikel 10.2

Buitengewoon verlof voor artsenbezoek

Het bezoeken van dokter of specialist gebeurt in beginsel in de eigen tijd van de werknemer. Als dit aantoonbaar niet mogelijk is, verleent de manager op verzoek van de werknemer hiervoor in bijzondere gevallen buitengewoon verlof met behoud van salaris. Op bedrijfsniveau kunnen hiervoor uitvoeringsrichtlijnen worden opgesteld.

Artikel 10.3

Kraamverlof en adoptieverlof

De geldende bepalingen in de Wet arbeid en zorg inzake kraamverlof en adoptieverlof zijn van toepassing.

Artikel 10.4

Zorgverlof

1. Aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verleend voor de periode van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een tot het eigen gezin behorend kind, dan wel direct aansluitend aan het bevallingsverlof, teneinde de verzorging van dit kind ter hand te nemen.
2. De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over de periode van het verlof, komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 10.5

Ouderschapsverlof

1. a. aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verleend teneinde de feitelijke verzorging van (een) tot zijn gezin behorend kind of kinderen in de eerste acht levensjaren ter hand te nemen;
- b. het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer per kind ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van zesentwintig weken;
- c. het verlof wordt per week opgenomen over een periode van ten hoogste twaalf maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
- d. in afwijking van het gestelde onder c. kan de werknemer de werkgever verzoeken hem verlof te verlenen voor een langere periode dan twaalf maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten;
- e. gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter grootte van 70% van het voor de werknemer toepasselijke wettelijk minimumloon doorbetaald, een en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer;
- f. over opgenomen ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantieverlof plaats;
- g. de werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging;
- h. het recht bestaat slechts indien de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht, bestaat recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
2. De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon, komen voor rekening van de werkgever. Onder (sociale) premies wordt in dit verband verstaan de premies voor ABP Keuzepensioenen en nabestaandenpensioenen, de premie ABP arbeidsongeschiktheidspensioenen (AAOP) en de WW-premie.

Artikel 10.6

Sabbatical leave

1. Een werknemer kan, voor eigen rekening, ten hoogste een maal per zes jaar met de werkgever overeenkomen zijn loopbaan voor maximaal een periode van 6 maanden te onderbreken ten behoeve van onder andere educatieve of zorgactiviteiten.
2. De werkgever stelt daartoe na overleg met de Ondernemingsraad een interne richtlijn op.
3. Het verzoek wordt tenminste zes maanden voor de geplande aanvang gedaan en kan op organisatorische gronden worden geweigerd. De werkgever bespreekt in dat geval in overleg met de werknemer een andere oplossing binnen een redelijke termijn.

Artikel 10.7

Palliatief verlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken in overleg een verlofregeling te treffen voor de verzorging van een terminale naaste in de eerste graad. Onderdeel van de afspraak zijn in ieder geval de maximale verlofduur, de verlofvorm en de verlofcondities.

Artikel 10.8

Bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen kan werkgever buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris toestaan.

Hoofdstuk 11

Doelgebonden verlof

Artikel 11.1

Aanspraken doelgebonden verlof

1. De werknemer heeft vanaf 55 jaar aanspraak op doelgebonden verlof op jaarbasis:
55-56 jaar: 24 uur
57-58 jaar: 48 uur
59 jaar en ouder: 96 uur
Dit verlof is met name bedoeld voor recuperatie en dient binnen het kalenderjaar te worden opgenomen.
2. Het in het eerste lid genoemde doelgebonden verlof wordt voorwaardelijk toegekend. Het kan alleen voor het in lid 1 omschreven doel worden aangewend, wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.
3. Doelgebonden verlof wordt niet ingezet voor volledig inactiviteit direct voorafgaand aan pensionering.

Artikel 11.2

Werktijden en verlofplan

1. De werknemer van 55 jaar en ouder stelt samen met zijn leidinggevende een werktijden- en verlofplan op.
2. Het werktijden en verlofplan is een individueel jaarrooster waarin de inzet én afwezigheid van de werknemer zijn opgenomen.
3. Het werktijden- en verlofplan is erop gericht om oudere werknemers gezond en op een verantwoorde wijze door te laten werken tot de datum van hun (vervroegde) uittreden.

Artikel 11.3

Deeltijd ouderen (DTO)

1. De werknemer heeft recht op verkorting van de geldende volledige arbeidsduur (uitgangspunt is 38 uur) met ten hoogste:
55-56 jaar: 2 uur
57-58 jaar: 6 uur
59-64 jaar: 10 uur
2. De werknemer kan in overleg met de werkgever zijn arbeidsduur verkorten met gebruikmaking van de geldende pensioen- en/of levensloopfaciliteiten.
3. Om met behoud van salaris korter te kunnen werken, moet de werknemer hiervoor financiering hebben opgebouwd. DTO wordt uit de volgende bronnen gefinancierd:
 - doelgebonden verlof;
 - het Benefit Budget;
 - overige verlof- en urrechten;
 - de fiscale levensloopregeling.

HOOFDSTUK 12

Verhuiskosten

Artikel 12.1

Algemeen

1. Aan de werknemer, die een eigen huishouding voert en ten gevolge van indiensttreding dan wel overplaatsing in het belang van het bedrijf moet verhuizen, zal een vergoeding worden toegekend overeenkomstig de navolgende bepalingen.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet meer verleend indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na het ontstaan van de verplichting tot verhuizing.

Artikel 12.2

Verhuiskostenvergoeding

1. Onder verhuiskosten wordt verstaan:
 - a. kosten overbrengen huisraad;
 - b. herinrichting;
 - c. dubbele woonlasten.
2. De te vergoeden kosten zijn:
 - a. de kosten voor het overbrengen van het huisraad, inclusief het in- en uitpakken, worden volledig vergoed;
 - b. de herinrichtingskosten: 12% van het salaris op jaarbasis met een minimum van € 4.013,- (salarispeil 1 juli 2011; per 1 september 2012: € 4.074,-);
De werknemer die in het belang van het bedrijf binnen drie jaar opnieuw dient te verhuizen, ontvangt een vergoeding van 14% van het salaris op jaarbasis, met een minimum van € 4.657,- (salarispeil 1 juli 2011; per 1 september 2012: € 4.727,-).
3. Onder woonlasten wordt verstaan huishuur of de rente van een hypothecaire geldlening bij eigen woningbezit. Vergoed worden de woonlasten van de oude woning voor zover deze samenvallen met woonlasten van een nieuwe woning en voor zover een en ander onvermijdelijk is. Indien de woonlast bestaat uit bovenbedoelde rente wordt in geval van indiensttreding de termijn waarover de dubbele woonlasten worden vergoed beperkt tot drie maanden en bij overplaatsing tot een tevoren overeengekomen redelijke termijn.
4. Een werknemer die geen eigen huishouding voert, heeft aanspraak op een vergoeding voor de in lid 2 sub a te maken kosten, terwijl hem een vergoeding van 4% van het jaarsalaris wordt toegekend voor de kosten vallende onder lid 2 sub b.

Artikel 12.3

Terugbetaling

De werknemer, die bij indiensttreding een vergoeding ingevolge dit hoofdstuk heeft ontvangen, dient deze vergoeding terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na indiensttreding en binnen een jaar na verhuizing op eigen verzoek of door eigen schuld wordt beëindigd.

Artikel 12.4

Slotbepalingen

1. Indien de werknemer niet terstond over woonruimte kan beschikken, gelden ten aanzien van pension- en/of reiskosten de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.
2. In de gevallen waar, naar het oordeel van de werkgever, in dit hoofdstuk niet (in redelijkheid) wordt voorzien, beslist de werkgever.

Hoofdstuk 13

Benefit Budget

Artikel 13.1

Doel

Het Benefit Budget heeft als doel de werknemer arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden. Door gebruik te maken van het Benefit Budget kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie.

Artikel 13.2

Algemeen

1. Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat maandelijks aan de werknemer naast zijn salaris ter beschikking wordt gesteld.
2. De werknemer maakt periodiek de keuze voor welke arbeidsvoorwaarden hij het budget wil inzetten. Maakt de werknemer geen keuze, dan wordt het budget maandelijks uitgekeerd.
3. Als algemene voorwaarde geldt dat toepassing van het Benefit Budget plaatsvindt binnen door de wet, deze cao, de ondernemingsgewijze salarisregeling en overige regelgeving gestelde grenzen.
4. Deze regeling is een raamregeling die op ondernemingsniveau in overleg met de vakorganisaties verder kan worden ingevuld.

Artikel 13.3

Opbouw van het Benefit Budget

1. De hierna genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn standaard opgenomen in het maandelijkse Benefit Budget. De tekst van de oorspronkelijke regelingen is opgenomen in bijlage 2.

	% in Benefit Budget ¹⁾
Vakantie-uitkering ²⁾	8,00%
Levenslooptbijdrage ³⁾	1,80%
Bovenwettelijk verlof ⁴⁾	
- Bovenwettelijk verlof basis	2,00%
- Boven overwerksgrens	0,80%
- Leeftijdsverlof	0,40% - 1,60%
- Overgangsregelingen leeftijdsverlof	0,40% - 1,20%
- Doelgebonden verlof basis	0,40%

- 1) De percentages in deze tabel gaan uit van een 38-urige werkweek.
 - 2) De vakantie-uitkering wordt berekend over het salaris exclusief vakantie-uitkering (artikel 4.9 oud).
 - 3) De levenslooptbijdrage wordt berekend over het salaris (artikel 4.8 oud).
 - 4) De waarde van bovenwettelijk verlof wordt berekend over het schaalessalaris plus de vaste persoonlijke toelage (salaris per uur; artikelen 4.6 oud en 13.6 oud).
2. De werknemer ontvangt de (geldelijke) waarde van de hiervoor genoemde regelingen maandelijks in zijn Benefit Budget.
 3. Als gevolg van verschil in (oorspronkelijke) aanspraken kan de hoogte van het Benefit Budget individueel verschillen.

4. De werknemer kan jaarlijks kiezen voor een pakket arbeidsvoorwaarden dat gelijkwaardig is aan zijn oude arbeidsvoorwaarden. Hij kan daartoe op eenvoudige wijze zijn budget inzetten voor:
 - a. het voorafgaand aan de introductie van het Benefit Budget voor hem geldende volume bovenwettelijk verlof;
 - b. een storting van 1,8% op zijn levenslooprekening; en
 - c. een uitkering ineens van 8% in de maand mei.

Aan de werknemer met een functiecontract wordt alleen de geldelijke waarde van de arbeidsvoorwaarden waarover hij contractueel de beschikking heeft, in het Benefit Budget beschikbaar gesteld.

Artikel 13.4

Extra opbouw Benefit Budget

Op ondernemingsniveau kunnen in overleg met de vakorganisaties, per functie(groep) onder andere de volgende regelingen optioneel aan het Benefit Budget toegevoegd worden:

- de waarde van maandelijks toegekende ADV-uren;
- de waarde van de overwerkuren boven 80 uren.

Artikel 13.5

Producten

De werknemer kan het Benefit Budget maandelijks besteden aan diverse arbeidsvoorwaardelijke producten. De volgende producten zijn beschikbaar:

- geld;
- extra verlofuren;
- levensloop;
- fiscaal vriendelijke betaling vakbondscontributie;
- reserveren in het Benefit Budget;
- pensioen.

Op ondernemingsniveau kunnen hieraan nog andere arbeidsvoorwaardelijke producten worden toegevoegd.

Artikel 13.6

Ruilwaarde van een verlofuur

De waarde van 1 extra verlofuur is bepaald op 0,6% (1/165) bij een 38-urige werkweek en 0,58% (1/173) bij een 40-urige werkweek in het kader van een functiecontract van het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.

Artikel 13.7

Het product Verlof

1. De werknemer kan als aanvulling op het wettelijk verlof per kalenderjaar maximaal 216 extra verlofuren aankopen.
2. Het maximum aantal aan te kopen verlofuren kan worden verruimd als de werkgever kiest voor inpassing van aanvullende verlofelementen (boven het minimum) in het benefit budget.
3. Het doel van de aankoop van extra verlof dient opname te zijn van de aangekochte verlofuren in het kalenderjaar van aankoop.
4. Het verlof wordt bijgeschreven op de (digitale) verlofkaart en op deze wijze ter beschikking gesteld voor opname. Opname van aangekocht verlof geschiedt op dezelfde wijze als van regulier verlof.
5. Eenmaal aangekocht verlof kan niet worden (terug) verkocht (ten behoeve van het Benefit Budget).

Artikel 13.8

Kostenvergoedingen

Kostenvergoedingen, die een directe relatie hebben met het aantal werkdagen bij omzetting van salaris in verlof, worden naar rato aangepast.

Artikel 13.9

Tijdelijk reserveren van (een deel) van het Benefit Budget

De werknemer kan het maandelijkse Benefit Budget geheel of gedeeltelijk reserveren. Dit betekent dat het bedrag van de reservering nog niet uitgekeerd wordt. De werknemer kan over dit bedrag in de loop van het kalenderjaar beschikken voor bijvoorbeeld de aanschaf van een duurdere arbeidsvoorwaarde of voor de uitkering van een eenmalig bruto bedrag. Aan het einde van het kalenderjaar worden niet gebruikte / ingezette reserveringen in geld uitgekeerd.

Een uitzondering geldt voor de opgebouwde reservering ten behoeve van een uitkering ineens van 8% in de maand mei zoals genoemd in artikel 13.3 lid 4c. Deze reservering blijft staan tot de uitbetaling in mei.

Artikel 13.10

Einde dienstverband

Wanneer bij het einde van het dienstverband nog een restantbedrag aan reserveringen in het Benefit Budget aanwezig is, wordt dit aangemerkt als loon in het kader van de Wfsv. Op het loon worden loonheffing en sociale premies ingehouden.

Artikel 13.11

Consequenties voor sociale verzekeringen

Wanneer de werknemer kiest voor het product 'geld' of zijn reservering laat uitbetalen wordt dit aangemerkt als loon in het kader van de Wfsv. Op het loon worden loonheffing en sociale premies ingehouden.

Artikel 13.12

Pensioengrondslag

Uitsluitend de waarde van in het Benefit Budget opgenomen regelingen die voorheen pensioengevend waren, zijn bij uitbetaling uit het Benefit Budget pensioengevend. Van de standaard vanuit de cao in het Benefit Budget opgenomen regelingen is alleen 8% vakantie-uitkering pensioengevend.

Hoofdstuk 14

Studie en loopbaanbeleid

Artikel 14.1

Loopbaanbeleid

1. De werknemer is primair verantwoordelijk voor de opleiding en training die hijzelf nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.
2. De werkgever faciliteert iedere werknemer door middel van een persoonlijk opleidingsplan waarover jaarlijks afspraken worden gemaakt.
3. In het kader van het persoonlijk opleidingsplan stelt de werkgever aan de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsbudget ter beschikking van € 500,- per jaar. Dit budget heeft tot doel bij te dragen aan de verbetering van zijn employability, dus aan het optimaliseren van het functioneren in de huidige functie, dan wel aan de versterking van zijn positie op de in- of externe arbeidsmarkt. Het bedrag kan maximaal drie jaar gespaard worden. Het budget vervalt wanneer het niet binnen deze tijd wordt benut.
4. De werknemer kan in het kader van zijn inzetbaarheid eenmaal in de vijf jaar aan de werkgever verzoeken om een loopbaanscan te laten uitvoeren.
5. Per bedrijf worden richtlijnen opgesteld in het kader van loopbaanbeleid, waarin begrepen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in elke leeftijdscategorie.

Artikel 14.2

Studiekostenvergoeding en studietijd

1. De kosten van bedrijfsgerichte studie en opleiding komen voor 100% voor rekening van de werkgever mits daarover voor aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
2. Voor zover de tijd die benodigd is voor de studie en opleiding valt binnen de werktijd worden daarover vóór aanvang van de studie of opleiding tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. Als hoofdregel geldt dat deze tijd voor 50% voor rekening van de werkgever komt.
3. Voor zover de tijd benodigd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen valt binnen de werktijd komt deze voor 100% voor rekening van de werkgever.

Artikel 14.3

Intrekking en terugvordering

1. Vergoedingen kunnen worden ingetrokken indien uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer zijn verplichtingen tot het regelmatig volgen van de lessen niet nakomt of niet voldoende studeert.
Deze intrekking vindt echter niet plaats indien de werknemer aannemelijk maakt dat zijn onregelmatige of onvoldoende studeren het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf te wijten zijn.
2. Vergoedingen in geld kunnen worden teruggevorderd indien:
 - a. de werknemer de studie of opleiding zonder geldige reden tussentijds beëindigt;
 - b. tijdens de studie of opleiding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
 - c. binnen twee jaar nadat de werknemer zijn studie of opleiding heeft afgerond de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee jaar.
3. Terugvordering vindt niet plaats indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt met het recht op een werkloosheidsuitkering of direct ingaand vervroegd uittreden of pensioen.

Hoofdstuk 15

Collectieve ziektekostenverzekering

Artikel 15.1

Algemeen

De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers met een verzekeraar een overeenkomst voor een collectieve ziektekostenverzekering. De door de werkgever bedongen collectiviteitskortingen op de basisverzekering en op aanvullende verzekeringen worden doorgegeven aan werknemers, postactieven (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP), prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden) en hun gezinsleden.

Uitgangspunten voor collectieve ziektekostenverzekeringen zijn de volgende:

- a. er dient ruimte te zijn voor de visie op ziektekosten en gezondheidsbeleid van de werkgever. Combinatie met bedrijfszorgarrangementen moet mogelijk zijn;
- b. er dienen keuzemogelijkheden voor werknemers te bestaan (meerdere pakketten, eigen risico);
- c. gestreefd wordt naar non-selecte toegang voor werknemers en hun gezinsleden en non-selecte voorzetting van de verzekering bij einde dienstverband.

Artikel 15.2

Werkgeversbijdrage

1. De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage van € 360,- bruto per jaar (tijdsevenredig opgebouwd per maand) in de kosten van de aanvullende verzekering bij de verzekeraar waarmee de werkgever de collectieve ziektekostenverzekering heeft gesloten. Deze bijdrage geldt alleen als de werknemer zich naast de basisverzekering verzekert voor een aanvullend pakket in deze collectieve ziektekostenregeling.
2. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt een werkgeversbijdrage naar rato van de omvang van zijn dienstbetrekking. De werknemer met een dienstbetrekking van 50% of meer, ontvangt echter de volle bijdrage van € 360,- bruto per jaar.

Artikel 15.3

Tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De werkgever biedt zijn werknemers een collectieve verzekering aan die (gedeeltelijk) voorziet in de inkomensderving bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ('IPAP-verzekering'). De premie is voor rekening van de werknemer.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de door hem betaalde IPAP-premie van 0,25%-punt van het pensioengevend salaris.

Hoofdstuk 16

Uitkeringen bij overlijden en einde dienstverband

Artikel 16.1

Begrippen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder de volgende begrippen verstaan:

- Pensioenreglement: het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- Partner: partner zoals bedoeld in artikel 7.1 van het Pensioenreglement.

Artikel 16.2

Uitkering bij overlijden

1. Het salaris van werknemer wordt uitbetaald tot en met het einde van de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan begunstigde(n) een bedrag uitgekeerd ter grootte van drie maal het laatst genoten salaris.
3. Begunstigden voor de uitkering zijn:
 - a. de weduwe of weduwnaar van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; of
 - b. indien de overledene geen weduwe of weduwnaar achterlaat; de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen; of
 - c. ontbreken zodanige kinderen, maar was overleden werknemer hun kostwinnaar dan zijn begunstigden: ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters.Ontbreken ook deze personen, dan kan de werkgever de uitkering geheel of gedeeltelijk aanwenden voor betalingen van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, in het geval dat de nalatenschap van de overledene ontoereikend is.
4. Op het bedrag bedoeld in lid 2 wordt in mindering gebracht een uitkering waarop aanspraak bestaat op grond van de WIA en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

Artikel 16.3

Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

Als het overlijden van een werknemer is veroorzaakt door een bedrijfsongeval dat niet aan zijn opzet is te wijten, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering toegekend van 18% van het opgebouwde nabestaandenpensioen, conform het bepaalde in het Pensioenreglement.

Artikel 16.4

Einde uitkering

De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, of met ingang van de maand volgende op de datum waarop de partner, aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt.

Toelichting:

In artikel 1.6 van deze cao wordt aan huwelijk gelijkgesteld een geregistreerd partnerschap en een gemeenschappelijke huishouding voeren met het oogmerk duurzaam samen te leven.

Artikel 16.5

Uitkering bij pensionering

1. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder gelijktijdige toekenning van ABP Keuzepensioen of een IVA- of WGA-uitkering, dan wel bij ontslag wegens flexibel uittreden wordt aan de werknemer een uitkering verstrekt van 1,5 maal zijn salaris.

2. Indien betrokkene reeds gedeeltelijk is afgekeurd en nog geen uitkering als bedoeld in het vorige lid heeft ontvangen, mag dit feit geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de uitkering.

Artikel 16.6

Jubileumgratificatie naar evenredigheid

De werknemer die vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar, zoals genoemd in artikel 4.8, had kunnen bereiken, heeft aanspraak op een jubileumgratificatie naar evenredigheid van de feitelijke diensttijd wanneer hij zijn diensttijd niet vol maakt als gevolg van ontslag:

- onder gelijktijdige toekenning van een IVA- of WGA-uitkering;
- onder gelijktijdige toekenning van een ABP Keuzepensioen;
- wegens flexibel uittreden; of
- wegens boventalligheid.

De jubileumgratificatie naar evenredigheid is niet van toepassing op het 50 jarig jubileum.

De hoogte van de jubileumgratificatie naar evenredigheid wordt bepaald door de diensttijd die is verstreken na de laatste jubileumgratificatie die aan werknemer is uitgekeerd tot de datum van uittreden te relateren aan de diensttijd tussen het laatste jubileum en het volgende, als gevolg van het einde van het dienstverband niet meer te bereiken jubileum. Wanneer het jubileum bij 10 dienstjaren niet kan worden bereikt, wordt gerekend met de diensttijd die is verstreken vanaf de datum van in diensttreden.

De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden.

Het percentage dat op grond van artikel 4.8 behoort bij het volgende, niet meer te bereiken jubileum wordt vermenigvuldigd met de aldus bepaalde breuk.

Voorbeeld:

Het dienstverband van een werknemer van 55 jaar met 35 dienstjaren (420 maanden) wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Vijf jaar geleden heeft hij 1,5 maandsalaris ontvangen in verband met zijn 30-jarig jubileum. Zij jubileumgratificatie naar evenredigheid wordt als volgt berekend:

- sinds de vorige gratificatie verstreken diensttijd tot het einde van het dienstverband: 5 jaar (60 maanden);
- tijd tussen de vorige gratificatie en het volgende, niet meer te bereiken jubileum: 10 jaar (120 maanden);
- jubileumgratificatie naar evenredigheid: $60/120 * 2$ maandsalarissen = 1 maandsalaris.

Hoofdstuk 17

Rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 17.1

Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur (artikel 4 lid 1 WIA);
- b. gedeeltelijk arbeidsongeschikt: is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 5 WIA);
- c. bedrijfsongeval: een 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;
- d. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet kan worden gevegd.

Artikel 17.2

Aanpassing salaris

Het bedrag van het laatst verdiende salaris wordt in voorkomende gevallen aangepast overeenkomstig een algemene salariswijziging.

Artikel 17.3

Second opinion (deskundigenoordeel)

Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer kan, na advisering door de eigen Arbodienst door zowel de werkgever als de werknemer een niet bindend deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:

- a. de werknemer arbeidsongeschikt is;
- b. er binnen de onderneming passend werk voorhanden is;
- c. de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht en de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 17.4

Passende arbeid gedurende de loondoorbetalingperiode

1. Gedurende de loondoorbetalingperiode spant de werkgever zich in om de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden. De passende arbeid kan bestaan uit eigen werkzaamheden onder andere voorwaarden of uit andere werkzaamheden.
2. In het geval er binnen de organisatie van de werkgever geen passende arbeid voorhanden is, zal worden gezocht naar passende arbeid bij een andere werkgever.
3. De werknemer is verplicht een redelijk aanbod van passende arbeid te aanvaarden.

Artikel 17.5

Aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer arbeidsongeschikt is, gelden voor hem de bepalingen van het BW, de ZW en de WIA, voor zover in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 17.6

Aanspraak gedurende de loondoorbetalingperiode

1. Gedurende de eerste 26 weken ziekte wordt het salaris 100% doorbetaald.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van het salaris doorbetaald.
3. Vanaf het tijdstip waarop de werknemer zijn werkzaamheden hervat, wordt zijn salaris weer volledig doorbetaald.
4. Een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat, ontvangt ook over het derde ziektekwartaal alsnog 100% salaris.
5. Een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat, ontvangt over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog 90% salaris.
6. Onder blijvende werkhervatting wordt verstaan een werkhervatting voor een aaneengesloten periode van ten minste 13 weken.
7. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid.

Voor de uitvoering van dit artikel is een uitvoeringsregeling opgesteld.

Artikel 17.7

Aanspraak van de minder dan 35% arbeidsongeschikte werknemer

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van zijn werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Zo nodig wordt de werknemer herplaatst in een passende functie.
2. De arbeidsovereenkomst en het salaris worden aangepast aan de feitelijke verdien capaciteit.
3. De werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
4. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
5. Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als bedoeld in dit artikel, als:
 - a. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én
 - b. er geen andere passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.
6. In het geval de arbeidsovereenkomst op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wordt beëindigd, heeft de werknemer aanspraak op een van de in lid 7 of 8 genoemde aanvullende uitkeringen.
7. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever. De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan de periode waarover hij in geval van werkloosheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
8. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van de loongerelateerde WW-uitkering vermeerderd met het eventuele salaris, tot 70% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos is.

Artikel 17.8

Aanspraken in geval van bedrijfsongeval

1. De werknemer ontvangt ook vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar 100% van zijn laatstverdiende salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
2. De als gevolg van een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van zijn IVA-uitkering en eventueel ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) tot 90% van het laatstverdiende salaris.
3. De als gevolg van een bedrijfsongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan na afloop van de loondoorbetalingperiode aanspraak maken op de in leden 4 tot en met

- 7 genoemde aanvullingen. Een WGA-uitkering en een ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) worden op de aanvulling in mindering gebracht.
4. De hoogte van de in lid 3 genoemde uitkering bedraagt tijdens de WGA-loongerelateerde uitkering:
 - a. in het geval de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris;
 - b. in het geval de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
 5. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA-loonaanvullinguitkering een aanvulling van 90% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris dat de werknemer bij volledige benutting van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen.
 6. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA-vervolguitkering gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 7. De werknemer die als gevolg van een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt is geraakt, heeft aanspraak op een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris.
 8. De aanvulling genoemd in lid 7 eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.

Artikel 17.9

Herplaatsing binnen twee jaar

Herplaatsing binnen de loondoorbetalingperiode in een andere functie, of onder andere voorwaarden in zijn eigen functie, levert de werknemer tot het einde van de loondoorbetalingperiode geen financieel nadeel op ten opzichte van de situatie dat hij niet zou zijn herplaatst.

Artikel 17.10

Einde van het tijdvak van het eerste en het tweede ziektejaar

Voor het bepalen van het einde van het tijdvak van het eerste en het tweede ziektejaar worden perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte samengeteld, indien de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 17.11

Einde doorbetaling of aanvulling salaris

1. De doorbetaling van het salaris, bedoeld in artikel 17.6 eindigt na afloop van de in dat artikel genoemde termijnen, maar in ieder geval:
 - a. met ingang van de dag waarop de werknemer op grond van artikel 17.4 is herplaatst; of
 - b. met ingang van de dag waarop het dienstverband is beëindigd; of
 - c. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
 - d. met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.
2. De betaling van de aanvullingen op het salaris, genoemd in artikel 17.8 lid 1 t/m 6 eindigt na afloop van de in dat artikel bedoelde termijnen, maar in ieder geval:
 - a. met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoeld artikel genoemde voorwaarden; of
 - b. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt; of
 - c. met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.
3. De betaling van een aanvulling op het salaris, op basis van artikel 17.9 eindigt na afloop van de in dat artikel bedoelde termijn, maar in ieder geval:

- a. met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoeld artikel genoemde voorwaarden; of
- b. met ingang van de dag waarop het dienstverband is beëindigd; of
- c. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt; of
- d. met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.

Artikel 17.12

Verplichtingen en sancties

1. De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk aan de werkgever mede te delen en zich te houden aan de door de werkgever in dit verband gestelde voorschriften.
2. De werkgever kan bepalen dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn arbeid slechts mag hervatten, als de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of gebleven, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - b. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat arbeidsongeschiktheid niet kan worden aangenomen;
 - c. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - d. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - e. zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - g. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - h. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - j. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - k. opzettelijk onjuiste informatie verstrekt of achterhoudt;
 - l. niet tijdig een WIA-uitkering heeft aangevraagd;
 - m. misbruik maakt van de voorziening.
4. De ingevolge het derde lid vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de (gewezen) werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
5. Als ten aanzien van de WIA-uitkering die de werknemer geniet een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomende sanctie toegepast, op de aanvulling op de (WIA-)uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft.
6. Wanneer als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer, de WIA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de WIA-uitkering voor het vaststellen van zijn aanspraak op een aanvulling op de (WIA) uitkering, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 17.13

Procedure bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid

1. Bij ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte neemt de werkgever de geldende procedure in acht.
2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijnen genoemd in art. 7:672 lid 2 BW geldt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werkgever een opzegtermijn van één maand.

Artikel 17.14

Samenloop met andere inkomsten

1. De aanspraken van de (gewezen) werknemer op grond van dit hoofdstuk kunnen in combinatie met andere inkomsten op grond van een wettelijke verzekering of in verband met voor zijn genezing wenselijke geachte arbeid in totaal niet meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende salaris.
2. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de (gewezen) werknemer ingevolge dit hoofdstuk recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de gewezen werknemer deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

Artikel 17.15

Bijzondere voorzieningen

1. Als de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een bedrijfsongeval worden aan de werknemer vergoed de naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging die voor rekening van de werknemer blijven.
2. De werkgever kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere regels vaststellen.

Hoofdstuk 18

Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

Artikel 18.1

Algemeen

1. Wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt omdat zijn functie vervalft als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden, dan heeft hij recht op een aanvulling op de loongerelateerde WW-uitkering.
2. Deze regeling is niet van toepassing wanneer het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenvalt met een reorganisatie.
3. Na ontslag zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en de Werkloosheidswet van toepassing. Er zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen, die in deze cao zijn vastgelegd.
4. Na de beëindiging van het dienstverband kan de werknemer bij UWV een WW-uitkering aanvragen. UWV informeert de werknemer over de hoogte en de duur van de loongerelateerde uitkering.

Artikel 18.2

Aanvulling op de WW-uitkering

De werknemer die een loongerelateerde uitkering van UWV ontvangt, heeft recht op een aanvulling.

De werknemer heeft geen recht op de aanvulling als hij:

- a. een redelijk aanbod van passende arbeid weigert
- b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passende arbeid
- c. schriftelijk met de werkgever is overeengekomen dat hij geen aanspraak op een aanvulling op de WW-uitkering maakt

Het kan zijn dat er in het kader van de reorganisatie een sociaal plan is afgesproken. Daarin kunnen ook bepalingen rond het aanvaarden van passende arbeid zijn opgenomen. In dat geval gelden deze bepalingen als uitgangspunt bij de toetsing van deze regeling.

Artikel 18.3

Duur van de aanvulling op de WW-uitkering

UWV stelt vast hoeveel maanden de werknemer maximaal recht heeft op een WW-uitkering. Gedurende die periode heeft de werknemer recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De aanvullingsperiode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de einddatum van de WW-uitkering.

De WW-uitkering kan worden opgeschort, bijvoorbeeld omdat de werknemer tijdelijk werk heeft. Wanneer de WW-uitkering wordt hervat, wordt ook de aanvulling op de WW-uitkering weer toegekend. Deze loopt echter niet langer door dan tot de oorspronkelijke einddatum. De aanvulling eindigt in elk geval zodra er geen recht meer bestaat op een WW-uitkering.

Artikel 18.4

Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. Gedurende de eerste helft van de door UWV vastgestelde uitkeringsduur wordt de WW-uitkering aangevuld tot 90% van het laatst verdiende salaris. De tweede helft van die uitkeringsduur wordt de WW-uitkering aangevuld tot 80%.

Ontvangt de werknemer tijdelijk geen of een lagere uitkering als gevolg van een korting die aan hem verwijtbaar is, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat hij normaal gesproken ontvangen zou hebben.

Wanneer de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat de werknemer de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, wordt de aanvulling eveneens geheel of gedeeltelijk gestopt, in dezelfde mate als de sanctie van UWV.

2. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

Artikel 18.5

Aanvulling op ZW-uitkering

1. Wanneer de werknemer tijdens de periode waarover hij een loongerelateerde WW-uitkering ontvangt arbeidsongeschikt wordt, krijgt hij van UWV een ZW-uitkering. Ook deze uitkering wordt aangevuld tot de hiervoor genoemde percentages.
2. De werkneemster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van haar zwangerschap, ontvangt een aanvulling tot 100% over de periode tot de aanvang van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die de werknemer heeft (zoals salaris en WW-uitkering) meegeteld.
4. Ontvangt de werknemer tijdelijk geen of een lagere uitkering als gevolg van een korting die aan hem verwijtbaar is, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat hij normaal gesproken ontvangen zou hebben. Wanneer de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat de werknemer de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, wordt de aanvulling eveneens geheel of gedeeltelijk gestopt, in dezelfde mate als de sanctie van UWV.
5. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

Artikel 18.6

Aanvulling op het salaris uit nieuwe arbeidsovereenkomst

1. Wanneer de werknemer tijdens de periode waarover hij een loongerelateerde WW-uitkering ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, kan het voorkomen dat het nieuwe salaris lager is dan het laatstverdiende salaris. In dat geval wordt het nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de grondslag op basis van het laatst verdiende salaris.
2. Wanneer de werknemer minder uren gaat werken dan voorheen, wordt de aanvulling verstrekt over het aantal uren dat hij werkt.
3. De werknemer moet de loonaanvulling binnen vier weken na zijn eerste werkdag aanvragen. De uitbetaling vindt plaats zodra hij alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-documenten) heeft ingeleverd bij zijn voormalige werkgever.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (salaris, WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld.
5. Het recht op loonaanvulling eindigt:
 - a. voor zover de werknemer arbeidsuren uit zijn nieuwe dienstbetrekking en de loonbetaling over die arbeidsuren verliest;
 - b. zodra de werknemer het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. zodra het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.
6. Als het recht op loonaanvulling als gevolg van een van deze oorzaken is geëindigd, heeft de werknemer opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat en de werknemer binnen de oorspronkelijke duur opnieuw voldoet aan de overige voorwaarden voor de aanvulling.
7. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

Artikel 18.7

Aanvulling WW-uitkering in geval van nieuwe werkloosheid

1. Wanneer de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan in de periode waarover hij recht had op aanvulling van de WW-uitkering en binnen die periode opnieuw werkloos wordt heeft hij weer aanspraak op de aanvulling.
Dit is ook het geval als de werknemer arbeidsongeschikt is op de dag dat zijn nieuwe dienstverband eindigt.
2. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage waarop de werknemer recht zou hebben wanneer hij werkloos was gebleven.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.
4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.
5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn van toepassing.

Artikel 18.8

Afkoop van het recht op aanvulling

De werknemer kan met de werkgever afspreken dat het recht op de aanvulling wordt afgekocht. In dat geval ontvangt de werknemer een bedrag ineens. Na afkoop heeft de werknemer geen enkel recht meer op deze regeling.

Artikel 18.9

Verhuisvergoeding na ontslag wegens reorganisatie

Het kan noodzakelijk zijn dat de werknemer voor een nieuw dienstverband verhuist. Doet die situatie zich voor tijdens de periode waarover de werknemer een aanvulling ontvangt, dan heeft hij onder voorwaarden recht op een verhuiskostenvergoeding.

De werknemer komt voor een verhuisvergoeding in aanmerking als:

- a. hij op de dag waarop hij weer gaat werken nog minimaal drie maanden recht heeft op de aanvulling
- b. het nieuwe dienstverband naar verwachting minimaal zes maanden duurt
- c. hij ten minste 50% van het aantal uren gaat werken waarop de aanvulling gebaseerd is
- d. de verhuizing is noodzakelijk om bij de nieuwe werkgever in dienst te kunnen treden en
- e. de verhuizing plaatsvindt tussen 3 maanden vóór en 12 maanden na de aanvang van de werkzaamheden.

De noodzaak van de verhuizing is voldoende aangetoond wanneer de nieuwe werkgever verhuizing verplicht stelt en de afstand van woonadres naar de nieuwe werkplek verkort wordt van meer dan vijftientig kilometer naar 10 kilometer of minder.

De verhuisvergoeding bedraagt € 2.269. Wanneer de werknemer van zijn nieuwe werkgever ook een vergoeding ontvangt, wordt het bedrag daarmee verminderd.

De werknemer kan de verhuisvergoeding schriftelijk aanvragen bij de vorige werkgever, tot twee maanden na de verhuisdatum.

Artikel 18.10

Doorwerking sancties UWV

Zolang de werknemer recht heeft op een uitkering die door UWV wordt verstrekt, moet hij zich houden aan de aanwijzingen en voorschriften van UWV. Een aanvulling die de werknemer op grond van deze regeling ontvangt, wordt naar rato aangepast als UWV de WW-uitkering geheel of gedeeltelijk weigert omdat hij de verplichtingen om (het voortduren van) werkloosheid te voorkomen, niet nakomt.

Hoofdstuk 19

Disciplinaire maatregelen en schorsing

Artikel 19.1

Opleggen disciplinaire maatregel

De werkgever kan de werknemer die zijn verplichtingen jegens de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt of zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 19.2

Disciplinaire maatregelen

1. De disciplinaire maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. een schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van het verlof waarop de werknemer in het lopende of daaropvolgende kalenderjaar aanspraak heeft met ten hoogste vijf dagen;
 - c. onthouding van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren;
 - d. terugzetting in een lagere functie voor bepaalde tijd (voor ten hoogste twee jaren) of onbepaalde tijd, met of zonder vermindering van salaris;
 - e. overplaatsing;
 - f. schorsing in de uitoefening van de werkzaamheden van werknemer voor een bepaalde tijd, al dan niet met geheel of gedeeltelijk behoud van salaris.
2. De hierboven onder sub b t/m f genoemde maatregelen kunnen voorwaardelijk worden opgelegd. Als de werknemer binnen een termijn van ten hoogste drie jaren opnieuw een handeling verricht of nalaat op grond waarvan de werkgever een disciplinaire maatregel kan opleggen of hij niet voldoet aan de bij de oplegging van de maatregel gestelde bijzondere voorwaarden, wordt de maatregel uitgevoerd.

Artikel 19.3

Verweer en verantwoording

1. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden ten overstaan van de werkgever of ten overstaan van een door de werkgever aangewezen vertegenwoordiger. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. De verantwoording vindt niet eerder plaats dan na zes werkdagen en niet later dan binnen twaalf werkdagen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Van een mondelinge verantwoording wordt door de werkgever binnen drie werkdagen een schriftelijk verslag opgemaakt, dat na lezing wordt getekend door degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording plaats heeft gevonden en door de werknemer.
3. Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het verslag melding gemaakt, zo mogelijk met vermelding van de redenen. Een afschrift van het verslag wordt per aangetekende post naar de werknemer gezonden.
4. Op zijn verzoek worden de werknemer en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter ervan in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.

Artikel 19.4

Kennisgeving

Van het besluit tot opleggen van een disciplinaire maatregel, dat met redenen is omkleed, wordt zo spoedig mogelijk en tegen ontvangstbewijs aan de werknemer een afschrift verstrekt. In het besluit wordt tevens medegedeeld op welke wijze en binnen welke termijn beroep openstaat bij het College van Beroep zoals genoemd in hoofdstuk 21.

Artikel 19.5**Uitvoering voorwaardelijk opgelegde disciplinaire maatregel**

De artikelen 19.3 en 19.4 zijn van overeenkomstige toepassing als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog ten uitvoer wordt gelegd.

Artikel 19.6**Tenuitvoerlegging disciplinaire maatregel**

Een disciplinaire maatregel wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij opleggen van de maatregel onmiddellijke tenuitvoerlegging is bepaald.

Hoofdstuk 20

Schorsing anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel

Artikel 20.1

Reden tot schorsing

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 19, kan de werkgever de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schorsen:
 - a. indien tegen betrokken werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld, welke vervolging van invloed kan zijn op de uitoefening van de functie, dan wel een bevel tot voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
 - b. indien het om een bijzondere reden ongewenst is een werknemer in zijn functie te handhaven nadat de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst definitief is vastgesteld;
 - c. indien zulks uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geoordeeld.
2. De schorsing geschiedt voor een tijdvlak van ten hoogste één maand, welke periode zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste één maand kan worden verlengd.

Artikel 20.2

Schorsingsprocedure

1. Voordat de werkgever een besluit tot schorsing neemt, stelt hij de betrokken werknemer in de gelegenheid te worden gehoord, tenzij dit niet mogelijk is. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. Van dit horen wordt door de werkgever binnen drie werkdagen een schriftelijk verslag gemaakt dat aan de betrokkene of zijn raadsman wordt toezonden.
2. Het besluit tot schorsing wordt zo mogelijk mondeling medegedeeld en onmiddellijk en tegen ontvangstbewijs schriftelijk bevestigd, onder vermelding van de reden, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en de duur van de schorsing.

Artikel 20.3

Arbeidsvoorwaarden tijdens schorsing

1. In geval van schorsing blijven de rechten van de betrokken werknemer die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien in beginsel gehandhaafd.
2. In de gevallen zoals genoemd in artikel 20.1, sub a kan de werkgever echter besluiten het salaris (schaalsalaris plus vaste persoonlijke toelagen) voor ten hoogste een derde in te houden.

Volledige betaling vindt alsnog plaats, indien een voorlopige hechtenis of een strafvervolging niet door een veroordeling is gevolgd.

Artikel 20.4

Rehabilitatie

Indien later aan de dag tredende feiten of definitieve uitspraken daartoe redelijkerwijs aanleiding geven, vindt er schriftelijk en op verzoek van de werknemer openlijk rehabilitatie plaats.

PROTOCOL

Visienotitie 'Investeren in mensen'

De nieuwe cao betekent voor de netwerkbedrijven dat een nieuwe start met nieuwe arbeidsverhoudingen mogelijk is. Werkgevers en vakorganisaties stelden samen hun visie op nieuwe arbeidverhoudingen in de netwerksector op, vastgelegd in de notitie 'Investeren in mensen'. Hierin staan de belangrijke thema's voor de komende jaren, gebaseerd op overeenkomsten in de toekomstvisie, rollen van de sociale partners en verhouding tussen werkgever en werknemer. Deze lange termijn uitgangspunten zullen maatgevend zijn voor de agenda van het cao overleg.

De visienotitie 'Investeren in mensen' is onderdeel van het cao-akkoord.

Modernisering cao

Partijen hebben afgesproken dat zij gedurende de looptijd de cao zullen moderniseren en aanpassen aan de veranderde arbeidsrelatie. Werkgevers en vakorganisaties maken een cao die wat betreft communicatie (interactief via sociale media), vormgeving (multimedia) en taal voldoet aan deze tijd. Voor de hiermee gepaard gaande kosten zullen partijen een beroep doen op het O&O-fonds.

Partijen willen toewerken naar een versimpeling van de cao-structuur met één NWb bedrijfstak-cao en bedrijfsregelingen per bedrijf. Het past in de nieuwe arbeidsverhoudingen dat een werkgroep met vertegenwoordigers van vakorganisaties, bedrijven en MPN (Medezeggenschapsplatform Netwerkbedrijven) hier vorm aan gaat geven. Partijen spreken af zo'n werkgroep in te stellen.

Extra werkgelegenheidsmaatregelen

Werkgevers en bonden vinden het belangrijk dat ook mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt in de sector een kans krijgen. Ter versterking van hun positie maakten werkgevers en de bonden in het cao-overleg al afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen.

De energiesector geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben ondermeer de volgende acties ondernomen:

- het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een Wajong-uitkering als een bijzondere doelgroep worden gezien;
- het opleiden en aanstellen van leermeesters;
- het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;
- het aanbieden van stageplaatsen: de energiebedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;
- het aanstellen van (stage)begeleiders: de energiebedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.

De WENb zegt toe dat de werkgevers hun inspanningen op dit terrein zullen voortzetten. De netwerkbedrijven zetten hiervoor gedurende de looptijd van de cao 1 % van de loonsom op jaarbasis extra in.

O&O-fonds ENb

De Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds Netwerkbedrijven stimuleert en (mede)financiert het reguliere O&O-beleid voor de sector netwerkbedrijven, waaronder het ontwikkelen van branchebrede opleidingsprogramma's (o.a. op het terrein van veilig werken), imagocampagnes e.d.

In 2011, 2012 en 2013 zullen de werkgevers 0,2% van het totale fiscale loon afdragen aan het O&O-fonds.

College van Beroep

Partijen zijn overeengekomen het College met ingang van 1 mei 2011 op te heffen. Hoofdstuk 21 en bijlage 9 van de cao Energie worden daarom niet overgenomen in deze cao. Tot 1 mei 2011 ingediende beroepschriften zullen nog in behandeling worden genomen.

Faciliteiten voor vakbondsactiviteiten

De vakorganisaties die partij zijn bij deze cao krijgen voor hun communicatie met de werknemers in de netwerkbedrijven toegang tot de gezamenlijk te ontwikkelen cao-website en de daaraan gekoppelde sociale media. De invulling hiervan gebeurt in overleg tussen cao-partijen. In overleg met de werkgever kunnen deze vakorganisaties ook communiceren via de intranetten in de netwerkbedrijven. Tevens krijgen deze vakorganisaties gelegenheid tot het geven van voorlichting aan nieuwe werknemers in de netwerkbedrijven tijdens de opleidings- en inwerkactiviteiten, eveneens in overleg met de werkgever.

Salarismaatregel

Op 1 juli 2011 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%. Op 1 september 2012 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,5%.

In januari 2012 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2011 in hun Benefit Budget. In januari 2013 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2012 in hun Benefit Budget (naar rato bij deeltijd en indiensttreding in de loop van het voorafgaande kalenderjaar).

Onderzoek en overleg

Naast en in aanvulling op de visienotitie 'Investeren in mensen' hebben partijen afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een aantal ontwikkelingen te bestuderen c.q. te volgen en te overleggen over de consequenties ervan voor de cao.

Werkgeversbijdrage collectieve zorgverzekering

Partijen zullen de komende tijd in het kader van de nieuwe arbeidsverhoudingen in overleg treden of de voorwaarde dat de werknemer deel moet nemen aan een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenregeling na 2011 gehandhaafd blijft.

Van werk naar werk

Bij het maken van het in de visienotitie bedoelde Sociaal Beleidskader ('van werk naar werk') zullen partijen de in de sector reeds opgedane ervaringen met het begeleiden van werk naar werk bestuderen en verwerken. Uitgangspunt zal hierbij zijn: het door begeleiding van werk naar werk voorkomen van werkloosheid met de daarbij geldende voorzieningen.

Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken (tijd en plaatsonafhankelijk werken) is actueel. Veel netwerkbedrijven zijn hiermee bezig en/of hebben het hoog op de agenda staan. Partijen zullen onderzoeken hoe zij met de cao Het Nieuwe Werken beter mogelijk kunnen maken.

Nieuwe wetgeving

Partijen hebben afgesproken relevante nieuwe wetgeving (vakantie en ziekte; Werkkostenregeling) nauwgezet te volgen en de cao aan de nieuwe wetgeving aan te passen.

Positie oudere werknemer

Verwacht wordt dat de wettelijke regelingen rond pensioen en levensloop zullen wijzigingen. Ondermeer in het licht daarvan zullen partijen onderzoeken welke aanpassingen in de cao

de positie van de oudere werknemer kunnen verbeteren en welke gevolgen dit heeft voor de leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst bij pensionering van rechtswege eindigt.

Bijlage 1

Overzicht aangesloten bedrijven cao NWb (situatie per 1 mei 2011)

Alliander N.V., Arnhem

Cogas Holding N.V., Almelo
- Cogas Infra en Beheer B.V.
- Cogas Facilitaire diensten B.V.

N.V. ENECO Groep, Rotterdam
- CityTec B.V.
- Joulz B.V.
- Stedin B.V.
- Stedin Meetbedrijf B.V.

De Energiezaak, Arnhem

Enexis Holding N.V., Rosmalen
- Enexis B.V.
- Enexis Infra Products B.V.
- Enexis Meetbedrijf B.V.

Intergas Energie B.V., Oosterhout

N.V. RENDO Holding, Hoogeveen
- RENDO Netbeheer B.V.
- N.V. RENDO
- RENDO Beheer B.V.
- Energieservice B.V.

TenneT TSO B.V., Arnhem

N.V. Holding Westland Infra, Poeldijk
- Westland Infra Netbeheer

Bijlage 2 Bronnen benefit Budget

Artikel 4.8 (oud)

Levensloopbijdrage

De werknemer die is geboren na 1949 en de werknemer die is geboren vóór 1950 maar niet vanaf 1 april 1997 ononderbroken in dienst is geweest van een werkgever als bedoeld in artikel 1.6*), heeft recht op een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van 1,8% van het salaris.

De werkgeversbijdrage is niet pensioengevend.

*) Werknemers die zijn geboren vóór 1950 en voor wie in 2005 het FUR-aanvullingsreglement gold, behouden aanspraak op de FUR-regeling.

De levensloopbijdrage wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

Artikel 4.9 (oud)

Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waarin hij aanspraak op salaris heeft.
2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris (exclusief vakantie-uitkering), met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van € 2.102,- (salarispeil 1 juni 2010), welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling van de vakantie-uitkering plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

De vakantie-uitkering wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

Artikel 9.1 (oud)

Duur van het bovenwettelijk vakantieverlof

Naar de situatie per 1 januari in het betreffende kalenderjaar wordt de duur van het bovenwettelijk vakantieverlof bij een volledig dienstverband op jaarbasis vastgesteld op:

- 40 uur bovenwettelijk verlof; plus
- 16 uur extra bovenwettelijk verlof voor werknemers boven de overwerksgrens (zie artikel 6.6).

De geldelijke waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

Artikel 9.2 (oud)

Verhoging van het vakantieverlof

Bij een volledig dienstverband heeft de werknemer daarnaast op jaarbasis recht op extra verlofuren volgens onderstaand schema. Daarbij is bepalend de leeftijd die de werknemer bereikt in het kalenderjaar.

Leeftijd extra verlofuren

40 t/m 49:	8
50 t/m 54:	16
55 t/m 59:	24

60 en ouder 32

De geldelijke waarde van de verhoging van het vakantieverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

NB: de overgangsregelingen leeftijdsverlof zijn opgenomen in bijlage 6 bij deze cao.

De geldelijke waarde van de overgangsregelingen leeftijdsverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

Artikel 11.1 (oud)

Aanspraken doelgebonden verlof

De werknemer heeft aanspraak op 8 uur doelgebonden verlof op jaarbasis.

De geldelijke waarde van het doelgebonden verlof basis (lid 1) wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (hoofdstuk 13).

Bijlage 3 Sociale plannen

1. Bij het afsluiten van Sociale Plannen nemen de werkgever en de vakorganisaties o.a. de volgende uitgangspunten in acht:
 - het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen een in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of bedrijfssluiting;
 - de werkgever zal zich maximaal inspannen om boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen het eigen bedrijf, als naar andere bedrijven binnen of buiten de sector;
 - de werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn/haar boventaligheidprobleem, zowel binnen als buiten de onderneming en/of de sector. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening;
 - indien de reorganisatie leidt tot geografische mobiliteit, zal in het kader van duurzaamheidsbeleid verhuizing worden gestimuleerd. Om verhuizing van de werknemer naar de directe omgeving van de nieuwe werkplek te bevorderen zal waar nodig in het Sociaal Plan een aanvullende verhuiskostenregeling worden opgenomen;
 - het Sociaal Plan bevat heldere termijnen;
 - een Sociaal Plan wordt door partijen aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao.
2. In een Sociaal Plan kunnen de werkgever en de vakbonden, afhankelijk van de concrete situatie van de reorganisatie, bedrijfssluiting e.d., onder andere de volgende onderwerpen regelen:
 - de werkingsfeer, waaronder verstaan wordt de bedrijfsonderdelen en/of bedrijfsactiviteiten waarop het Sociaal Plan betrekking heeft;
 - de looptijd van het Sociaal Plan;
 - de spelregels en procedures voor het vaststellen van de boventaligheid;
 - de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer ten aanzien van de oplossing daarvan;
 - het bevorderen van de interne en externe mobiliteit;
 - instrumenten/faciliteiten die ingezet kunnen worden om de boventaligheid op te lossen, zoals:
 - a. het opzetten van interne uitzendbureaus en banenpools;
 - b. herplaatsing binnen de eigen onderneming;
 - c. outplacement(termijnen);
 - d. vertrekpremie dan wel een startsubsidie bij aanvang van een eigen bedrijf;
 - e. her-, om- en bijscholing, zowel gericht op interne als op externe mobiliteit;
 - f. aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen ter ondersteuning hiervan en de daarvoor beschikbare budgetten;
 - g. opzetten van nieuwe activiteiten dan wel aan bestaande activiteiten een nieuwe inhoud geven;
 - h. (tijdelijke) arbeidsduurverkorting
 - i. het vastleggen van afspraken tussen de werkgever en de individuele werknemer over doelen, instrumenten en termijnen van de bemiddeling (individueel bemiddelingsplan);
 - j. definities van begrippen als “gelijkwaardige”, “gelijksoortige” of “passende” arbeid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden naar de fase waarin de arbeidsbemiddeling zich bevindt;
 - k. periodiek overleg tussen de werkgever en de vakbonden over de stand van zaken;
 - l. procedures en termijnen voor bezwaar (en beroep).
3. Het bestaan van een Sociaal Plan laat de toepassing van de normale ontslagprocedures, zoals bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, onverlet.

Bijlage 4 Verklaring relatiepartnerschap

1. Ondergetekende

naam :
voornamen :
geboortedatum :
adres :
woonplaats :

verklaart

- a. dat de mede-ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van samenwoont op bovenstaand adres, de persoon is, met wie hij/zij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert;
- b. dat hij/zij beëindiging van de gemeenschappelijke huishouding met mede-ondergetekende zo spoedig mogelijk ter kennisneming zal brengen van werkgever.

2. Mede-ondergetekende

naam :
voornaam :
geboortedatum :

bevestigt dat de ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van samenwoont op bovenstaand adres, zijn/haar levenspartner is.

Datum :
Ondergetekende :
(handtekening)
Mede-ondergetekende :
(handtekening)

NB: tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.

Bijlage 5 Overgangs- en garantieregelingen

Flexibel uittreden

De Flexibele Uittredingsregeling (FUR) is in herverzekering ondergebracht bij Loyalis Verzekeringen te Heerlen.

Vervanging

Op vóór 1 januari 2008 onder de sector-CAO Distributie aangevangen vervangingssituaties blijft de oude regeling van toepassing tot het aflopen van de vervanging.

Overgangsregeling ziektekosten postactieven

Postactieven (IP-, prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden en partners van overleden gepensioneerden) ontvangen voor de duur van 10 jaar, derhalve tot 2016, een bijdrage van € 240,- bruto per jaar. Werknemers die op of voor 1 januari 2006 postactief zijn geworden, ontvangen deze bijdrage bij voortzetting van de verzekering bij de rechtsopvolger van IZA/IZR of wanneer zij een verzekering afsluiten bij de nieuwe collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever. Werknemers die ná 2006 postactief worden, ontvangen in het kader van deze overgangsregeling de bijdrage eveneens nog tot uiterlijk 2016. Zij ontvangen de bijdrage bij voortzetting van een verzekering bij de collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever.

Garantie nieuwe ploegendienstsystematiek

Productie

Voor bestaande ploegendiensten wordt voor de werknemer die op 1 januari 2002 in dienst was en voor wie toen de sector-CAO Productie van toepassing was het oude toeslagpercentage gegarandeerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de verhoging van € 22,69; de minimum berekeningsgrondslag van € 1.905,88 én de twee extra dagen per jaar (deel II oud, artikel 37 leden 4 en 5; artikel 38 lid 1).

Distributie

Het oude toeslagpercentage wordt gegarandeerd voor de werknemer die op 31 mei 2007 in dienst en in ploegendienst werkzaam was en voor wie toen de sector-CAO Distributie van toepassing was voor het rooster waarin hij op 31 mei 2007 was ingedeeld.

Overgangsregeling Werktijdverkorting oudere werknemers en PAS-regeling

1. De werknemer die op 31 maart 2007 in dienst was en op 1 april 2007 55 jaar of ouder is, kan van de PAS-regeling en/of van Werktijdverkorting oudere werknemers gebruik (blijven) maken. Zij kunnen echter eenmalig kiezen voor de nieuwe regeling. Ook met deze werknemers wordt een werktijden- en verlofplan opgesteld.
2. De werknemer die op 1 april 2007 53 of 54 jaar is, kan vanaf de leeftijd van 57 jaar gebruik maken van de overgangsregeling die per afbouwniveau de rest van hun diensttijd blijft gelden:
53 jaar: 170 uur per jaar
54 jaar: 210 uur per jaar

Deze overgangsregeling komt in de plaats van het volgens hoofdstuk 11 toe te kennen doelgebonden verlof.

Werkijdverkorting voor oudere werknemers

Dit artikel geldt tot 1 april 2007.

1. a. Iedere werknemer heeft, met ingang van de dag waarop hij 57 jaar wordt, aanspraak op werktijdverkorting, overeenkomstig onderstaande bepalingen.
b. Ondernemingsgewijs kunnen voor werknemers ingedeeld in volcontinuïdient afspraken gemaakt worden over de wijze waarop de in lid 2 geregelde werktijdverkorting wordt toegekend.

2. De in lid 1 sub a bedoelde werktijdverkortung bestaat uit verkortung van de dagelijkse volledige werktijd, met een uur voor werknemers van 57 t/m 62 en met anderhalf uur voor werknemers van 63 jaar en ouder.
Op verzoek van de werknemer zal, indien de dienst zulks toelaat, in plaats van de hiervoor bedoelde dagelijkse werktijdverkortung, worden toegestaan de werktijd te verkorten met twee dagen per maand en twee dagen per kwartaal voor werknemers van 57 t/m 62 jaar en met drie dagen per maand en drie dagen per kwartaal voor werknemers van 63 jaar en ouder. Voor de deeltijdwerknemer zal deze toepassing worden gedaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.6 van deze cao.
3. Gedurende de periode waarin werktijdverkortung op medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op werktijdverkortung als in lid 2 bedoeld.
4. Indien de werknemer op wie het gestelde in lid 2 van toepassing is, zijn aanspraak niet uitoefent, vervalt deze tot op de dag waarop hij schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt zijn recht voortaan wel te willen uitoefenen.
5. Aanspraak op werktijdverkortung mag niet door uitbetaling in geld worden vervangen.

PAS-regeling

Dit artikel geldt tot 1 april 2007.

Werknemers van 55 jaar en ouder wordt op vrijwillige basis de mogelijkheid geboden gebruik te maken van een regeling Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS).

De regeling kent de volgende inhoud:

1. 55- en 56-jarigen kunnen een 1/2 dag per week korter werken met behoud van 97,5% van het salaris en tegen inlevering van 13 ADV-dagen en 1/10 vakantieverlof* als bedoeld in artikel 9.1 van deze cao.
2. 57- en 58-jarigen kunnen 1 dag per week korter werken met behoud van 95% van het salaris en tegen inlevering van 13 ADV-dagen, 1/5 vakantieverlof* als bedoeld in artikel 9.1 van deze cao en 1/2 uur korter werken (regeling werktijdverkortung oudere werknemers).
3. 59-jarigen en ouderen kunnen 2 dagen per week korter werken met behoud van 90% van het salaris en tegen inlevering van 13 ADV-dagen, 2/5 vakantieverlof* als bedoeld in artikel 9.1 van deze cao en 1 uur korter werken (regeling werktijdverkortung oudere werknemers).

Het onder leden 2 en 3 eventueel resterende 1/2 uur korter werken per dag wordt omgezet in 16 verlofdagen per jaar. Op deze 16 dagen blijven de leden 3, 4 en 5 van de regeling werktijdverkortung oudere werknemers van toepassing.

** Voor de invoering van het Benefit Budget werden in artikel 9.1 het wettelijk en het bovenwettelijk vakantieverlof vermeld. Na de invoering van het Benefit Budget is het bovenwettelijk deel opgenomen in het Benefit Budget en de betreffende tekst van artikel 9.1 verplaatst naar bijlage 2. Bij gebruik van de PAS-regeling dient de werknemer naast het vermelde deel van het wettelijk vakantieverlof, een met het oude bovenwettelijk verlof corresponderend deel uit het Benefit Budget in te zetten.*

Ten aanzien van de PAS-regeling gelden de volgende uitvoeringsrichtlijnen:

- onder "salaris" wordt in de PAS-regeling verstaan het salaris als bedoeld in artikel 4.4 lid 2 van deze cao met uitzondering van het gestelde sub b, c en d. De korting van het salaris werkt door in de vakantie-uitkering als genoemd in artikel 4.9 van deze cao;
- kostenvergoedingen die een directe relatie hebben met het aantal werkdagen worden naar rato aangepast;
- korting van het salaris heeft geen invloed op het ambtelijk inkomen. Pensioen- en VUT-premies worden berekend (en afgedragen) over het ambtelijke inkomen op basis van het ongekorde salaris (100%). Het verhaal van deze premies wordt berekend over het ambtelijk inkomen op basis van het gekorde salaris.

Overgangsregeling Leeftijdsverlof

Distributie

Werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt/bereiken, hebben recht op verhoging van het basisverlof met 40 uur en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het basisverlof met 48 uur, volgens de oudere regeling.

De werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt/bereiken houden recht op verhoging van het basisverlof op grond van leeftijd met 48 uur.

Werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn bij de werkgever en die in 2001 nog niet de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt/bereiken, houden recht op verhoging van het basisverlof op grond van leeftijd met het aantal dagen (uren) waarop zij op 31 maart 2001 recht hadden:

- bij leeftijd in 2001 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur);
- bij leeftijd in 2001 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur);
- bij leeftijd in 2001 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur);
- bij leeftijd in 2001 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur).

Verdere opbouw volgens de oudere regeling vindt niet plaats; eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van deze cao aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak had in 2001, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.

Productie

1. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hebben recht op verhoging van het wettelijk verlof met 40 uur bovenwettelijk verlof en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het wettelijk verlof met 48 uur bovenwettelijk verlof, volgens de oude regeling.
2. De werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met 48 uur bovenwettelijk verlof.
3. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 nog niet de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met het aantal dagen (uren) bovenwettelijk verlof waarop zij op 31 december 2007 recht hadden:
 - bij leeftijd in 2007 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur);
 - bij leeftijd in 2007 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur);
 - bij leeftijd in 2007 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur);
 - bij leeftijd in 2007 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur).
4. Verdere opbouw volgens de oude regeling vindt niet plaats. Eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van deze cao aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak had in 2007, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.
5. Voor de genoemde categorieën werknemers komt deze overgangsregeling in de plaats van artikel 9.2 van de cao.

Bijlage 6 Adressen

WENb-secretariaat
Postbus 9009
6800 DL Arnhem
Telefoon 026 - 3 56 95 69
Telefax 026 - 3 56 95 60
E-mail info@wenb.nl
Website www.wenb.nl

Secretariaat College van Beroep
Postbus 9009
6800 DL Arnhem

Werknemersorganisaties partij bij NWb-cao:

Abvakabo FNV
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

CNV Publieke Zaak
Postbus 84500
2508 AM Den Haag

VMHP-N
Postbus 91460
2509 EB Den Haag

Bedrijfscommissie Markt I
Secretariaat
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Telefoon 070 – 3499 561

Trefwoordenregister

Aansprakelijkheidsverzekering 2.18
Andere werkzaamheden 2.16
Arbeidsduurverkorting (ADV) 5.5
Arbeidsongeschiktheidsverzekering, tegemoetkoming 15.3
Arbeidsovereenkomst 3.1
Artsenbezoek 10.2
Bedrijfsbelang 1.6
Bedrijfshulpverlening 2.21
Bedrijfsongeval 17.8
Bedrijfssalarisregelingen 4.2
Begripsbepalingen 1.6
Belangenbehartiging 2.6
Benefit Budget 13
Bepaalde tijd, arbeidsovereenkomst voor 3.2
Besmettelijke ziekten 2.19
Bijdrage aan de werknemersorganisaties 2.3
Buitengewoon verlof met behoud van salaris 10.1
Call-centra, werken op zaterdag 5.8
Collectieve ziektekostenverzekering 15
Deeltijdarbeid 5.6
Demotie 2.24
Dienstoverdracht 5.14
Dienstreizen 5.7
Diensttijd 4.8
Disciplinaire maatregelen 19.2
Dispensatie 1.4
Doelgebonden verlof basis, Bijlage 2
Doelgebonden verlof ouderen 11
- aanspraken
- deeltijd ouderen (DTO)
- werktijden en verlofplan
Einde van de arbeidsovereenkomst 3.2
- opzegging
- pensioen of flexibel uittreden
- van rechtswege
Flexibele Uittredingsregeling (FUR) Bijlage 6
Functiecontracten 3.3
Fusie 2.2
Geheimhouding 2.12
Geldigheidsduur 1.1
Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd 6.6
Herplaatsing 17.9
Jubileumgratificatie 4.8
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden 13
- bovenwettelijk verlof
- bronnen en doelen
- keuzemogelijkheid
- ruilwaarde en saldering
Kraamverlof en adoptieverlof 10.3
Leerperiode 4.6
Levensloopbijdrage Bijlage 2
Loondoorbetalingperiode 17.6
Loonvorming 4.10

Loopbaanbeleid 14.1
Medische keuringen 3.5
Naleving 2.8
Nevenwerkzaamheden 2.13
O&O-fonds; Protocol
Onderzoek bij ernstig vermoeden van misdrijf 2.10
Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid 17.13
Ouderschapsverlof 10.5
Overwerk 6.1
Overwerkvergoeding 6.2
Palliatief verlof 10.7
Partner, gelijkstelling 1.6
Passende arbeid 17.4
Pensioenregeling 1.7
Persoonlijke omstandigheden 5.12
Persoonlijke toelage 4.4
Ploegendienst 8
- arbeidsduur 8.2
- vergoeding 8.3
- feestdagen 8.6
- toelichting berekening 8.6
- invallen tijdens reservedagen 8.7
- overplaatsing naar een ander rooster 8.8
- definitief verlaten van de ploegendienst 8.10
- rooster met een lagere ploegendiensttoeslag 8.11
- buitengewoon verlof 8.12
Preventief medisch onderzoek (PMO) 2.25
Proeftijd 3.1
Reis- en verblijfkosten 2.23
Reorganisaties 2.1
Resultaatafhankelijke beloning 4.7
Retail, werken op zaterdag 5.8
Sabbatical leave 10.6
Salaris per uur 4.5
Salarisbegrip 4.3 4
Schorsing 19.2
Schorsing anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel 20
Second opinion 17.3
Standaard arbeidstijd 5.3
Standplaats 2.10
Structuur 1.3
Studiekostenvergoeding 14.2
Telewerken 3.4
Thuiswerken 3.4
Uitkeringen bij overlijden en einde dienstverband 16
- bedrijfsongeval 16.3
- einde uitkering 16.4
- jubileumgratificatie naar evenredigheid 16.6
- overlijden 16.2
- pensionering 16.5
Uitzendkrachten 2.7
Vacatures 2.22
Vakantie-uitkering Bijlage 2
Vakantieverlof, bovenwettelijk Bijlage 2
Vakantieverlof, wettelijk 9.1

- behoud niet opgenomen verlof 9.2
- opnemen 9.3 4
- intrekken 9.4
- Vakbondsactiviteiten, verlof voor 2.4
- Vakbondsactiviteiten, faciliteiten voor 2.5
- Verandering van rooster 5.13
- Vergoeding schade 2.20
- Verhuiskostenvergoeding 12.2 3
- Vernieuwing 1.5
- Verschoven werktijd 6.4
- Vervangingstoelage 4.9
- Wacht- en storingsdienst 7
- Werkgelegenheid; Protocol
- Werkgelegenheidsprojecten / jeugdwerkplekken; Protocol
- Werkgever 1.6
- Werkloosheid, voorzieningen bij 18
- Werknemer 1.6
- Werkingsfeer 1.2
- Werktijden 5.1
- Wijziging 1.5
- Woonplaats 2.10
- Zaterdagen en zondagen 5.2
- Ziekte en arbeidsongeschiktheid 17
- Ziektekosten postactieven; Protocol
- Zondagen en feestdagen, werken op 5.9
- Zorgverlof 10.4