

CAO NWb 2018 – 2021

CAO NWb

INHOUDOPGAVE

VOORWOORD

1. OVER DEZE CAO
 - 1.1 Looptijd
 - 1.2 Werkingssfeer
 - 1.3 Structuur
 - 1.4 Naleving
 - 1.5 Ontheffing

2. WERK
 - 2.1 Arbeidsovereenkomst
 - 2.1.1 Algemeen
 - 2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst
 - 2.2 Functiecontracten
 - 2.3 Eigen invloed op werktijden, reistijden en werkplek
 - 2.4 Werkplek(ken), werkgebied en woonplaats
 - 2.5 Andere werkzaamheden
 - 2.6 Detachering
 - 2.7 Algemene gedragsregels
 - 2.7.1 Belangenbehartiging
 - 2.7.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
 - 2.7.3 Geheimhouding
 - 2.7.4 Geen benadeling van je werkgever
 - 2.7.5 Nevenwerkzaamheden
 - 2.8 Disciplinaire maatregelen
 - 2.9 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel

3. WERK EN TIJD
 - 3.1 Arbeidsduur
 - 3.2 Werktijden en rooster
 - 3.2.1 Werken in het weekend en op feestdagen
 - 3.2.2 Winkel of callcenter
 - 3.2.3 Verandering van rooster
 - 3.2.4 Werken van huis uit
 - 3.2.5 Reizen voor je werk ('dienstreizen')
 - 3.3 Ploegendienst
 - 3.4 Wacht- en Storingsdienst
 - 3.5 Overwerk en verschoven werktijd
 - 3.6 Wettelijk vakantieverlof
 - 3.7 Doelgebonden verlof
 - 3.8 Werktijden en verlofplan

4. WERK EN GELD
 - 4.1 Salarisregeling
 - 4.2 Leerperiode
 - 4.3 Loonsverhoging
 - 4.4 Resultaatafhankelijke beloning of eindejaarsuitkering
 - 4.5 Benefit Budget
 - 4.6 Vervangingstoelage
 - 4.7 Reis- en verblijfskosten
 - 4.8 Faciliteren van een andere werkplek

- 4.9 Studiekosten
- 4.10 Verhuiskosten
- 4.11 Jubileumgratificatie
- 4.12 Uitkeringen bij pensionering
 - 4.12.1 Uitkering 1,5 maandsalaris
 - 4.12.2 Jubileumgratificatie naar evenredigheid

- 5. WERK EN KEUZES
 - 5.1 Benefit Budget
 - 5.2 Collectieve ziektekostenverzekering
 - 5.3 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

- 6. WERK EN ZORG
 - 6.1 Ouderschapsverlof
 - 6.2 Buitengewoon verlof
 - 6.2.1 Bijzondere gebeurtenissen
 - 6.2.2 Artsenbezoek
 - 6.2.3 Onbetaald verlof na de geboorte van een kind
 - 6.3 Medische keuringen
 - 6.4 Preventief medisch onderzoek
 - 6.5 Bedrijfshulpverlening

- 7. WERK EN ZEKERHEID
 - 7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
 - 7.2 Werkloosheid
 - 7.2.1 WW
 - 7.2.2 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie
 - 7.3 Uitkering bij overlijden
 - 7.4 Aansprakelijkheidsverzekering
 - 7.5 Vergoeding van schade
 - 7.6 Aanpassen functieniveau
 - 7.7 Pensioen

- 8. WERK EN VAKBONDEN
 - 8.1 Bijdrage aan de vakbonden
 - 8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten
 - 8.3 Vakbondsfaciliteiten
 - 8.4 Vakbondslidmaatschap
 - 8.5 Reorganisatie

- 9. WERK EN DUURZAME INZETBAARHEID
 - 9.1 DI-budget
 - 9.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan
 - 9.3 Loopbaanscan

PROTOCOL

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

GEBRUIKTE BEGRIPPEN

BIJLAGEN

1. Overzicht van bedrijven die aangesloten zijn bij de cao NWb
2. Toepasselijke bepalingen functiecontracten
3. Bronnen van het Benefit Budget
4. Berekening ploegendienstvergoeding
5. Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst of overplaatsing naar een rooster met een lagere toeslag
6. Berekening jubileumuitkering naar evenredigheid
7. Duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid / Sociale plannen
8. Overgangs- en garantieregelingen
9. Verklaring relatiepartnerschap

De Werkgeversvereniging WENB te Arnhem

namens de werkgevers,

en

FNV te Utrecht

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht

elk voor de werknemers,

hebben samen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesproken:

VOORWOORD

Partijen bij deze cao zijn met elkaar onderstaande afspraken overeengekomen. Waar deze afspraken leiden tot noodzakelijke aanpassingen in de tekst van de cao NWb 2015 – 2018 zijn deze hier in verwerkt. Per 1 mei 2019 wordt deze cao tekst tussentijds aangepast waarin de nog tot 1 mei 2019 nader uit te werken afspraken zullen zijn verwerkt.

De werkgeversvereniging WENB en de vakbonden FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten hebben op 28 november 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao NWb. Op 12 december 2018 hebben de leden van de vakbonden dit resultaat goedgekeurd en is een akkoord tot stand gekomen. De looptijd van de nieuwe cao is 36 maanden, van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

De cao NWb is aantrekkelijk voor huidige en toekomstige werknemers en biedt een mix van salarisverhoging, een Persoonlijk Budget en extra verlof dat werknemers in elke levensfase maximale keuzevrijheid biedt tussen geld en vrije tijd en de mogelijkheid om verlof te sparen. Daarnaast kunnen werknemers vanaf 62 jaar gebruik maken van een Vitaliteitsregeling om voorafgaand aan hun pensioen minder te werken.

Elk thema is hieronder uitgewerkt. Per punt is weergegeven wanneer dit in werking treedt.

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgens:

0. Looptijd
1. Salaris
2. Persoonlijk Budget en verlof
3. Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteitsregeling
4. Beperken flexwerk
5. Maatschappelijke verantwoordelijkheid
6. Stimuleren van vakbondslidmaatschap
7. Wet WIEG (wet invoering extra geboorteverlof)
8. Functiecontracten
9. Boven- en nawettelijke WW
10. CAO-tekst
11. Protocolafspraken
12. Overgangsrecht jubilea

0. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 36 maanden van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

1. Salaris

De werknemer krijgt in 2018 een eenmalige uitkering van € 1.000,- en vanaf 2019 jaarlijks tijdens de looptijd van de cao een structurele loonsverhoging van in totaal 8,0% over 36 maanden.¹

Concreet betekent dit:

- a. Een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto die met het reguliere salaris in december 2018 wordt uitbetaald (peildatum in dienst is 1 december 2018). Werknemers die na

¹ In dit voorwoord wordt alles beschreven voor een fulltime werknemer. Voor een parttime werknemer geldt dit naar rato.

1 mei 2018 in dienst zijn getreden en parttimers ontvangen de uitkering naar evenredigheid.

- b. Op 1 januari 2019 een structurele salarisverhoging van 3,0%.
- c. Op 1 mei 2020 een structurele salarisverhoging van 3,0%.
- d. Op 1 januari 2021 een structurele salarisverhoging van 2,0%.

2. Persoonlijk Budget en verlof

Het bestaande Benefit Budget wordt op 1 januari 2020 omgevormd tot een Persoonlijk Budget van 18%. Afhankelijk van de individuele wens van de werknemer kan het Persoonlijk Budget als geld of als verlof worden ingezet. Naast het Persoonlijk Budget van 18% krijgt iedere werknemer 4,5 dag extra verlof per jaar bij een fulltime dienstverband. Dit verlof kan maximaal 10 jaar opgespaard worden; de werknemer kan er ook voor kiezen de verlofdagen in hetzelfde kalenderjaar op te nemen of uit te laten betalen (1,8%).

Concreet betekent dit:

- a. Alle werknemers ontvangen één en hetzelfde percentage van 18% als Persoonlijk Budget. Dit Persoonlijk Budget bestaat uit 3 onderdelen: 8% vakantiegeld (pensioengevend), 5,2% ADV (niet pensioengevend) en 4,8% overig budget (niet pensioengevend). Werknemers met een contract zonder ADV krijgen een Persoonlijk Budget van 12,8%.
- b. Naast het wettelijk verlof van 20 dagen krijgt iedere werknemer 4,5 dag extra verlof bij een fulltime dienstverband. Deze 4,5 dag kan maximaal 10 jaar worden opgespaard waardoor in totaal 45 dagen, oftewel 9 weken, gebruikt kunnen worden voor belangrijke voorvallen en gebeurtenissen in je leven zoals studie, sabbatical en zorgverlof.
- c. Er kan in een kalenderjaar, naast het wettelijke verlof van 20 dagen, maximaal 40 dagen verlof worden opgenomen. Deze 40 dagen aan verlof zijn opgebouwd uit 35,5 dag verlof te kopen uit het Persoonlijk Budget en het hierboven bedoelde extra verlof van 4,5 dag.
- d. De 4,5 dag verlof voor alle werknemers vervangt de verlofdagen in verband met leeftijd. Het leeftijdsverlof vanaf 40 jaar en het extra doelgebonden verlof vanaf 55 jaar komen daarmee te vervallen.
- e. Voor werknemers van 50 jaar en ouder en in dienst op 31 december 2019 is er een overgangsregeling voor het vervallen van het leeftijdsverlof en de extra doelgebonden verlofregeling:
 - 1. Werknemers geboren na 31 december 1964 maar vóór 1 januari 1970 (op 1 januari 2020 tussen 50 en 55 jaar) krijgen nog eens 4,5 dag verlof extra per jaar als compensatie voor het vervallen van het leeftijdsverlof en de regeling extra doelgebonden verlof. Deze dagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar van toekenning en kunnen niet worden uitbetaald.
 - 2. Werknemers geboren vóór 1 januari 1965 behouden de regeling extra doelgebonden verlof tot aan hun pensioen of uitdiensttreding. Ook voor dit verlof blijft gelden dat het in het kalenderjaar van toekenning moet worden opgenomen en anders komt het te vervallen. Dit verlof kan niet worden uitbetaald met uitzondering van de situatie waarin iemand gebruik maakt van de Vitaliteitsregeling (zie onder punt 3).
- f. Het bovenwettelijk verlof boven de overwerkgrens komt te vervallen. Werknemers met verlof boven de overwerkgrens ontvangen een eenmalige afkoopsom van 3,2% van het salaris; de afkoop heeft betrekking op een periode van 4 jaar dan wel op de periode tot de AOW leeftijd als deze periode minder is dan 4 jaar.

- g. De uitkering bij pensionering (1,5 maandsalaris) komt te vervallen per 1 januari 2020. Werknemers geboren vóór 1 januari 1963 (57 jaar of ouder) en in dienst op 31 december 2019 behouden hun recht op deze uitkering. De tegenwaarde van deze uitkering wordt toegevoegd aan het Persoonlijk Budget en is derhalve inbegrepen in het totale percentage van 18%.
- h. De huidige jubileumuitkeringen bij 10, 20, 30, 40 en 50 dienstjaren alsmede de regeling evenredige jubileumuitkering komen te vervallen op het moment dat het Benefit Budget wordt omgevormd tot het Persoonlijk Budget van 18%. De jaren die al zijn verstreken vanaf het laatste jubileum tot aan het eerstvolgende jubileum zullen uiterlijk 1 januari 2020 naar evenredigheid worden afgekocht conform de bestaande jubileumregeling (zie punt 12). De tegenwaarde van deze jubileumregelingen wordt vervolgens toegevoegd aan het Persoonlijk Budget en is derhalve inbegrepen in het totale percentage van 18%. De komende 5 jaar, ingaande 1 januari 2020, blijft het 50 jarig jubileum in stand.
- i. Bij 25 dienstjaren én bij 40 dienstjaren wordt één extra bruto maandsalaris netto uitgekeerd op basis van de fiscale vrijstellingsregels.
- j. Het kopen c.q. opnemen van verlof moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Hier blijven de voorwaarden uit de cao 2015-2018 van toepassing.

3. Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteitsregeling

Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers om continue te investeren in de inzetbaarheid en mobiliteit van werknemers. De cao faciliteert werknemers daarbij door het beschikbaar stellen van een aantal regelingen.

Concreet betekent dit:

- a. Een individueel budget Duurzame Inzetbaarheid van € 500,- per jaar conform artikel 9.1 uit de cao 2015-2018. Zie ook protocolafpraak onder punt e.
- b. Een vitaliteitsregeling van 80% werken - 90% salaris - 100% pensioenopbouw² vanaf 62 jaar. Hierbij geldt 80% werken als ondergrens. Het is niet toegestaan extra doelgebonden verlof dagen op te nemen naast de Vitaliteitsregeling. Indien werknemers gebruik maken van de Vitaliteitsregeling zal het extra doelgebonden verlof worden uitbetaald. Deze regeling staat open voor alle werknemers met een fulltime dienstverband. Of de regeling opengesteld kan worden voor werknemers met een parttime dienstverband vindt nog afstemming plaats (zie ook bij protocol afspraak h). De werkgever zal erop toezien dat gebruik maken van de Vitaliteitsregeling niet leidt tot het verhogen van de werkdruk van de werknemer of de afdeling waar deze werkzaam is. De keuze voor de Vitaliteitsregeling moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Deze kan de regeling weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij weigeren kan het verzoek na een half jaar nogmaals worden ingediend. Bij een tweede weigering moet een onafhankelijke commissie (per netwerkbedrijf) de overwegingen toetsen en bepalen of de weigering terecht is. De commissie zal regelmatig rapporteren aan de vakbonden en de OR.
- c. Partijen laten een onderzoek uitvoeren naar de belasting en belastbaarheid van werknemers in de wacht- en storingsdienst in relatie tot leeftijd. Een belangrijke vraag die hierin meegenomen wordt is de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op je eigen werktijden.

² Onder voorbehoud van toestemming ABP, geldende kaders pensioenreglement en fiscale mogelijkheden.

- d. Een aanbod voor coaching en training aan werknemers met onregelmatige werktijden en nachtdiensten op basis van TNO-onderzoek; een pilot met een vitaliteitscoach is daar onderdeel van.
- e. Daar waar nog geen nadere afspraken zijn gemaakt over de wacht- en storingsdienst zullen bedrijven dit in de bedrijfs-cao nader met elkaar overeen komen.

4. Beperken flexwerk

Partijen onderschrijven dat structureel werk in beginsel zoveel mogelijk structureel moet worden ingevuld.

Concreet betekent dit dat partijen:

- a. Afspraken maken over doorstroom van tijdelijk dienstverband naar vast dienstverband.
- b. De huidige wettelijke proeftijd in de cao vastleggen.
- c. Een intentieovereenkomst afspreken over het beperken van externe inhuur en uitzendkrachten.
- d. Voor al het werk dat wordt uitgevoerd door arbeidskrachten die geen arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever is de intentie om hen te belonen conform de cao Netwerkbedrijven tenzij dit strijdig is met wettelijke bepalingen dan wel andere cao's.
- e. Daar waar de verhouding tussen vaste en flexibele contracten op bedrijfsniveau daartoe aanleiding geeft, gaan werkgever en vakbonden hierover met elkaar in gesprek.

5. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De afspraak in de lopende cao, om met 1% van de loonsom extra werkgelegenheidsmaatregelen te treffen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, wordt in de nieuwe cao gecontinueerd.

6. Stimuleren van vakbondslidmaatschap

Partijen willen het vakbondslidmaatschap stimuleren omdat zij belang hechten aan een brede werknemersvertegenwoordiging bij het tot stand brengen van collectieve arbeidsvoorwaarden. Werkgevers verstrekken daartoe eenmalig een bedrag van € 90,- als bijdrage in de vakbondscontributie voor elke werknemer die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 een nieuw lidmaatschap bij de vakbond voor minimaal 1 jaar aangaat. De huidige faciliteiten in de cao voor vakbondsleden blijven gehandhaafd.

7. Wet WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof)

Als gevolg van de invoering van de Wet WIEG wordt het geboorteverlof voor de partner per 1 januari 2019 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Daarnaast wordt het geboorteverlof voor de partner per 1 juli 2020 uitgebreid naar 5 weken tegen 70% van het salaris (max dagloon). De bepalingen in deze cao inzake ouderschapsverlof blijven onverminderd van kracht naast de wet WIEG.

8. Functiecontracten

De salarisgrens voor functiecontracten wordt conform de cao geïndexeerd.

9. Boven- en nawettelijke WW

De bovenwettelijke en de na-wettelijke aanvulling op de WW-uitkering tot in totaal maximaal 38 maanden blijft ongewijzigd in de cao verankerd. De grondslag voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt gemaximeerd op 2,75x modaal (circa € 103.000,- in 2018).

10. CAO-tekst

Partijen zullen ten behoeve van de leesbaarheid en duidelijkheid van de cao vóór 1 mei 2019 de tekst van de sector-cao NWb herschrijven. Interpretatieverschillen en onduidelijkheden in de cao tekst 2015-2018 zullen partijen eveneens vóór 1 mei 2019 bespreken en de uitkomst daarvan verwerken in de cao tekst per 1 mei 2019.

11. Protocolafspraken

- a. In de bedrijfs-cao worden loonschalen opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt om doorgroei tot 120% van minimumloon mogelijk te maken.
- b. Partijen streven ernaar om per 1 mei 2019 een sectoraal sociaal plan overeen te komen waarbij het sectoraal sociaal plan PLb (Productie- en leveringsbedrijven) als vertrekpunt geldt. Vakbonden zullen dit plan voor 1 mei 2019 ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.
- c. Partijen nemen voor 1 mei 2019 een besluit of de inzet van vakbondsconsulenten van toegevoegde waarde is voor de sector.
- d. Partijen zullen voor 1 mei 2019 overleggen over de continuering van de jaarlijkse werkgeversbijdrage van 0,2% aan het O&O fonds voor 2019 en verder en de besteding daarvan.
- e. Partijen zullen voor 1 mei 2019 de kaders vaststellen voor de besteding van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget.
- f. Partijen zullen voor 1 januari 2020 onderzoeken of en zo ja hoe de RAB een vaste eindejaarsuitkering kan worden. Het wettelijke verhaalrecht van de WGA premie zal bij dit onderzoek worden betrokken.
- g. Partijen zullen het proces en de uitgangspunten overeenkomen voor vereenvoudiging van de overlegstructuur in de sector.
- h. Het openstellen van de Vitaliteitsregeling voor werknemers met een parttime dienstverband moet specifiek worden afgestemd met het ABP en daarna nader worden uitgewerkt.
- i. Partijen laten zich ondersteunen door een externe adviseur bij het opschrijven en inregelen van de Vitaliteitsregeling. De intentie is om de Vitaliteitsregeling in te laten gaan per 1 mei 2019.
- j. Partijen hebben de intentie uitgesproken om de eenmalige bijdrage van € 90,- als bijdrage in de vakbondscontributie voor wie een lidmaatschap aangaat tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 mits fiscaal mogelijk netto te vergoeden.

12. Overgangsregeling Jubilea

Werknemers met minder dan 20 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom van een kwart maandsalaris bruto evenredig aan hun dienstjaren tot aan het 10-jarig dienstverband en één bruto maandsalaris evenredig aan hun dienstjaren tussen het 10 en 20 jarig dienstverband conform de berekening van de jubileumuitkering naar evenredigheid (zie bijlage 6 cao).

Werknemers tussen 20 en 25 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom evenredig aan hun dienstjaren tussen 20 en 30-jarig dienstverband van een halve maand salaris bruto. Bij het bereiken van

25 dienstjaren ontvangen zij een uitkering van één netto maandsalaris volgens de nieuwe jubileumregeling.

Werknemers tussen 25 en 30 jaar dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een afkoopsom van één maandsalaris netto (voor het 25-jarig jubileum) en een afkoopsom evenredig aan hun dienstjaren tussen 20 en 30-jarig dienstverband van een halve maand salaris bruto.

Werknemers tussen 30 en 40 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom van één maandsalaris bruto evenredig aan hun dienstjaren tussen 30 en 40-jarig dienstverband. Bij het bereiken van het 40 jarig jubileum ontvangen zij een uitkering van één netto maandsalaris volgens de nieuwe jubileumregeling.

Werknemers tussen 40 en 50 dienstjaren

Werknemers die vanaf 1 januari 2020 binnen 5 jaar hun 50-jarig dienstjubileum bereiken ontvangen bij het bereiken van het 50-jarig jubileum een uitkering van 2 bruto maandsalarissen. Overige werknemers met meer dan 40 dienstjaren, ontvangen een eenmalige afkoopsom van twee maandsalarissen bruto evenredig aan hun dienstjaren tussen 40 en 50-jarig dienstverband.

1. OVER DEZE CAO

1.1 Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

1.2 Werkingssfeer

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen werkgevers die in Nederland³:

- a. elektriciteit, gas, warmte en/of koude transporteren en distribueren via het openbare elektriciteits-, gas- en/of warmte- of koudetransportnet;
- b. het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet aanleggen, beheren en onderhouden;
- c. openbare verlichting aanleggen, beheren en onderhouden;
- d. aan deze activiteiten verbonden producten en diensten leveren, zoals meterdiensten en energieadvisering.

1.3 Structuur

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en zijn werknemers.
2. De werkgevers hebben naast de cao NWb een eigen bedrijfs-cao. Hierin staan de afspraken tussen de cao-partijen op bedrijfsniveau over de salarisregeling, het Benefit Budget, de wacht- en storingsdienst en de overwerk grens.
3. De bedrijfs-cao's maken deel uit van deze cao.

1.4 Naleving

1. De werkgever past deze cao en de bedrijfs-cao toe voor al zijn werknemers.
2. In een functiecontract kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

1.5 Dispensatie

In beginsel bepaalt de werkingssfeer de toepasselijkheid van deze cao voor een werkgever en zijn werknemers. Partijen bij deze cao kunnen op verzoek van een werkgever hierop een uitzondering maken. Als die werkgever behoort tot een groep waartoe ook een of meer werkgevers behoren die vallen onder de werkingssfeer van de cao PLb, kunnen partijen hem dispensatie verlenen. Dan is niet meer deze cao voor die werkgever en zijn werknemers van toepassing, maar zullen de gevolgen voor werkgever en zijn werknemers worden geregeld bij een tussen die werkgever en de vakbonden af te sluiten overeenkomst.

1.6 Ontheffing

1. Een werkgever die van plan is lid te worden van de WENb kan ontheffing vragen van wat er in deze cao is geregeld over pensioen en sociale zekerheid.
2. De dispensatiecommissie beoordeelt het verzoek om ontheffing.
3. De dispensatiecommissie bestaat uit drie leden namens de WENb en drie leden namens de vakbonden. De WENb levert een secretaris aan de commissie.

³ Behoudens de landelijke netbeheerders TenneT TSO B.V. en N.V. Nederlandse Gasunie.

2. WERK

2.1 Arbeidsovereenkomst

2.1.1 Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk gesloten en vermeldt altijd:
 - a. je naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum;
 - b. de naam en plaats van vestiging van je werkgever;
 - c. je functie en je standplaats(en), werklocatie(s) of werkgebied;
 - d. de datum waarop je in dienst bent gekomen;
 - e. de proeftijd (maximaal 2 maanden);
 - f. de duur van je arbeidsovereenkomst;
 - g. het aantal uren per week waarvoor je in dienst bent;
 - h. je aanvangssalaris;
 - i. de bij je aanvangssalaris behorende salarisschaal of –groep, als dit van toepassing is;
 - j. de toepasselijkheid van deze cao, de bedrijfs-cao en de bedrijfsregelingen die voor je gelden;
2. Je werkgever geeft je een exemplaar van je arbeidsovereenkomst. Wanneer later wijzigingen of aanvullingen van kracht worden, krijg je die ook.

2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

Van rechtswege

1. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
2. Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.
3. Zowel jij als je werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen.

Bij pensioen of flexibel uittreden

4. Je arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2.2 Functiecontracten

In een functiecontract worden de arbeidsvoorwaarden die van de cao afwijken omschreven. De in bijlage 2 genoemde bepalingen van deze cao zijn van toepassing op functiecontracten. De overige arbeidsvoorwaarden in deze cao en in de bedrijfs-cao kunnen worden vervangen door specifieke collectieve of individuele afspraken.

Er kan een functiecontract worden gesloten met:

- a. werknemers die een salaris van € 4.538,- bruto per maand of meer verdienen (per 1 januari 2019: € 4.674,-; per 1 mei 2020: € 4.814,-; per 1 januari 2021: € 4.910,-);
- b. werknemers die minder verdienen, maar een bepaalde commerciële of specialistische (staf-) functie hebben. Dit moet dan wel op bedrijfsniveau met de vakbonden zijn afgesproken;
- c. werknemers die direct rapporteren aan de directie.

2.3 Eigen invloed op werktijden, reistijden en werkplek

Je werkgever bepaalt of jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, reistijden en werkplek. Is dat het geval, dan maak je met jouw leidinggevende afspraken over de invloed die jij hebt. Daarbij houden jullie rekening met de aard van je werk en afspraken in het team.

Als jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, is een aantal bepalingen in deze cao niet of anders van toepassing.

Je werkgever voert overleg hierover met de ondernemingsraad. Je werkgever kan hierover een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

2.4 Werkplek(ken), werkgebied en woonplaats

Je werkgever kan je verplichten om te wonen in of in de buurt van je standplaats(en), je werklocatie(s) of je werkgebied. Dat moet voor je werk noodzakelijk zijn. Je werkgever laat de reistijd meespelen bij het bepalen welke afstand redelijk is. Hiervoor worden op bedrijfsniveau algemene regels vastgesteld. Nadat je 55 jaar bent geworden, kun je niet meer worden verplicht om te verhuizen.

2.5 Andere werkzaamheden

1. Je werkgever kan je (tijdelijk) een andere functie geven of (tijdelijk) ander werk dan je gebruikelijke werk laten doen. Die opdracht moet redelijk en in het bedrijfsbelang noodzakelijk zijn.
2. In het geval bij een andere werkgever wordt gestaakt of werknemers tijdens een staking worden uitgesloten, kan je niet worden verplicht werk te doen om stakers of uitgesloten werknemers te vervangen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als je werkgever vindt dat dit noodzakelijk is voor de openbare veiligheid of gezondheid of voor de ongestoorde openbare energievoorziening.
3. Over de toepassing van de vorige alinea overlegt je werkgever zo spoedig mogelijk met de ondernemingsraad.

2.6 Detachering

1. Je werkgever kan je bij een ander bedrijf detacheren.
2. Dat andere bedrijf bepaalt tijdens de detachering je werkplek en je werktijden. Als je werktijden veranderen, wordt de detachering gezien als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster.
3. Je houdt je bestaande arbeidsvoorwaarden. Voor opname van (bijzonder) verlof, ziekmelding, veiligheid, e.d. moet je je houden aan de regelingen van de andere werkgever.
4. Je werkgever spreekt hierover een uitvoeringsregeling af met de ondernemingsraad.

2.7 Algemene gedragsregels

2.7.1 Belangenbehartiging

Je hebt het recht jouw belangen onder de aandacht van je werkgever te brengen. Je kunt je daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen.

2.7.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf

Als je werkgever een ernstig vermoeden heeft dat jij of andere werknemers een misdrijf hebben gepleegd, moet je toestaan dat je kleding, bagage en vervoermiddel worden onderzocht.

Op bedrijfsniveau worden maatregelen vastgesteld om te voorkomen dat je daarbij onredelijk en onbehoorlijk wordt behandeld.

2.7.3 Geheimhouding

1. Je mag gedurende je arbeidsovereenkomst en ook daarna niets aan anderen vertellen over het bedrijf en de relaties van je werkgever, waarvan je weet of kunt vermoeden dat dit geheim moet blijven.

Dit geldt niet als een wet of regeling je verplicht om deze informatie aan bepaalde personen te geven.

2. Je werkgever mag geen informatie over jou aan anderen geven waarvan hij weet of kan vermoeden dat die geheim moet blijven.
Dit geldt niet als een wet of regeling je werkgever verplicht deze informatie aan bepaalde personen te geven.

2.7.4 Geen benadeling van je werkgever

Zonder toestemming van je werkgever mag je niet:

1. in verband met je werk steekpenningen, vergoedingen of beloften van anderen vragen of aannemen;
2. meewerken aan een door je werkgever aanbesteed werk;
3. meewerken aan leveringen aan je werkgever;
4. voor jezelf of voor anderen gebruik maken van spullen van je werkgever;
5. tijdens werktijd diensten voor jezelf laten verrichten door collega's of door anderen die voor je werkgever werken.

2.7.5 Nevenwerkzaamheden

Als je naast je werk bij je werkgever ander betaald werk wilt gaan doen, meld je dit aan je werkgever. Hij geeft je hiervoor toestemming tenzij de nevenwerkzaamheden:

- a. een negatieve invloed hebben op de uitvoering van je werk en/of
- b. concurrerend zijn voor het bedrijf van je werkgever en/of
- c. schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf.

2.8 Disciplinaire maatregelen

1. Wanneer je je niet gedraagt zoals een goede werknemer zich behoort te gedragen, kan je werkgever jou een disciplinaire maatregel opleggen.
2. De volgende disciplinaire maatregelen kunnen worden opgelegd:
 - a. een schriftelijke berisping;
 - b. overslaan van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren;
 - c. terugzetten in een lagere functie voor ten hoogste twee jaar of voor onbepaalde tijd, met of zonder vermindering van salaris;
 - d. overplaatsing;
 - e. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met (gedeeltelijke) doorbetaling van je salaris.
3. Behalve de schriftelijk berisping kunnen deze maatregelen ook voorwaardelijk worden opgelegd. Wanneer binnen ten hoogste drie jaar jouw werkgever je door jouw gedrag opnieuw een disciplinaire maatregel kan opleggen, wordt de maatregel alsnog uitgevoerd.

Verantwoording

1. Je krijgt gelegenheid om mondeling of schriftelijk verantwoording af te leggen aan je werkgever of een door hem aangewezen vertegenwoordiger, voordat de disciplinaire maatregel wordt opgelegd.
Je kunt je hierbij door een raadsman laten bijstaan.
De verantwoording heeft plaats binnen twaalf werkdagen. Op jouw verzoek kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Je werkgever maakt zo snel mogelijk een schriftelijk verslag van de mondelinge verantwoording. Nadat je het verslag hebt gelezen, wordt het door jou getekend en door degene(n) die bij de verantwoording aanwezig was of waren.
3. Als je weigert het verslag te ondertekenen, dan wordt dit in het verslag vermeld, zo mogelijk met de reden(en). Je werkgever geeft jou een kopie van het verslag.
4. Op jouw verzoek kunnen jij en je raadsman de stukken inzien die op het voorval betrekking hebben. Als die stukken vertrouwelijk zijn, hoeft je werkgever je deze niet te laten inzien wanneer dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
5. Het voorgaande geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.

Kennisgeving

Wanneer je werkgever besluit jou een disciplinaire maatregel op te leggen, dan zet hij zijn besluit beargumenteerd op papier en krijg jij daarvan zo spoedig mogelijk een kopie. Dit geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.

Uitvoering

Een disciplinaire maatregel wordt niet uitgevoerd zolang deze niet definitief is geworden, tenzij bij het opleggen van de maatregel is bepaald dat deze onmiddellijk wordt uitgevoerd.

2.9 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel

Redenen

Je werkgever kan je ook schorsen om andere redenen dan als een disciplinaire maatregel. Die redenen zijn:

- a. wanneer je strafrechtelijk wordt vervolgd wegens een misdrijf en dit je functioneren kan beïnvloeden;
- b. wanneer het om een bijzondere reden ongewenst is je in je functie te handhaven, nadat de datum van het einde van je arbeidsovereenkomst definitief is vastgesteld;
- c. wanneer dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt gevonden.

Een schorsing duurt ten hoogste één maand. Die periode kan zo nodig telkens met ten hoogste één maand worden verlengd.

Toelichting

Je krijgt gelegenheid om aan je werkgever een toelichting te geven, voordat hij het besluit tot schorsing neemt. Je werkgever maakt een schriftelijk verslag van dit horen en stuurt dat binnen drie werkdagen naar je toe.

Je werkgever deelt het besluit tot schorsing zo spoedig mogelijk mondeling aan je mee. Ook krijg je een schriftelijke bevestiging met daarin de reden, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en hoelang de schorsing duurt.

Arbeidsvoorwaarden

Wanneer je bent geschorst blijven je rechten uit de arbeidsovereenkomst bestaan.

Wanneer je echter ben geschorst omdat je strafrechtelijk wordt vervolgd wegens een misdrijf, kan je werkgever besluiten je salaris (schaalsalaris plus vaste persoonlijke toelagen) voor ten hoogste een derde in te houden.

Die inhouding wordt alsnog aan je uitbetaald, als je na de strafvervolgning niet bent veroordeeld.

Rehabilitatie

Je wordt schriftelijk en op jouw verzoek openlijk gerehabiliteerd als later blijkt dat je ten onrechte bent geschorst.

3. WERK EN TIJD

3.1 Arbeidsduur

1. Bij een volledig dienstverband bedraagt je arbeidsduur over een jaar gerekend gemiddeld 38 uur per week.
2. Wanneer je feitelijk 40 uur per week werkt, kan het gemiddelde van 38 uur worden bereikt door opbouwen of inroosteren van arbeidsduurverkorting (ADV).
3. Bij het bepalen van je aanspraak op ADV wordt opgenomen verlof voor vakbondsactiviteiten geteld als werk.
4. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, zorg je er zelf voor dat je, gemiddeld over een jaar gerekend, het met jou afgesproken aantal uren per week werkt.

Deeltijd

5. Als je in deeltijd werkt (minder dan gemiddeld 38 uur per week), heb je aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van je arbeidsduur.

3.2 Werktijden en rooster

1. De standaard werktijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Als voor jou wisselende werktijden gelden, werk je volgens een rooster.
3. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, stel je in overleg met je leidinggevende en de eventuele andere leden van je team zelf jouw rooster op. Jouw werkgever kan hiervoor een uitvoeringsregeling 'zelfroosteren' met de ondernemingsraad afspreken.
4. Wanneer je in opdracht buiten de standaard werktijd werkt, heb je aanspraak op een toeslag. Dit geldt niet voor die situaties waarin je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden en je op basis van (delen van) je rooster buiten de standaard werktijd werkt.
5. Voor uren die binnen de standaard werktijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, behalve voor:
 - ploegendiensten,
 - overwerk en
 - verschoven werktijd.

3.2.1 Werken in het weekend en op feestdagen

Op zaterdagen, zondagen en op feestdagen wordt alleen gewerkt als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, ontvang je geen extra vergoeding als je zelf ervoor kiest om op deze dagen te werken.

3.2.2 Winkel of callcenter

Als je in een callcenter* of een winkel van je werkgever werkt, zijn voor jou ook zaterdagen gebruikelijke werkdagen. Er gelden daarom andere afspraken voor de toeslagen die je krijgt wanneer je volgens rooster op zaterdag werkt.

In een callcenter werk je maximaal vijf uur per zaterdag zonder toeslag. In een winkel is dat acht uur. Deze uren moeten dan wel liggen tussen 08.00 en 17.00 uur. Dit geldt voor ten hoogste twaalf zaterdagen per jaar. Jij en je werkgever kunnen ook afspreken dat je meer zaterdagen werkt. Je ontvangt voor het meerdere wel de toeslag.

*Waarin begrepen het afhandelen van per email of sociale media binnen gekomen berichten.

3.2.3 Verandering van rooster

Je werkgever mag je in een ander rooster plaatsen. Als je hierdoor kosten hebt, worden deze door je werkgever vergoed.

3.2.4 Werken van huis uit

1. Met werken van huis uit wordt bedoeld, dat je direct van huis uit naar en van wisselende werkplekken reist om daar je werk te doen.

2. Je werktijd begint dan wanneer je aankomt op de eerste werkplek van de dag en eindigt wanneer je vertrekt van de laatste werkplek. Om je feitelijke werktijd te bepalen moet je de tijd van je pauze(s) hier nog vanaf trekken.
3. Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan één uur bedraagt, krijg je compensatie voor de tijd boven een uur.

3.2.5 Reizen voor je werk ('dienstreizen')

1. Wanneer je voor je werk moet reizen, mag je in werktijd reizen.
2. Moet je op een andere plek dan jouw standplaats werken en wordt daardoor jouw reistijd voor woon-werkverkeer per dag meer dan een half uur langer dan normaal, dan krijg je de totale extra reistijd vergoed op basis van jouw salaris per uur. Dit geldt alleen wanneer je in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk.

3.3 Ploegendienst

Arbeidsduur

1. Als je wel in ploegendienst, maar niet in volcontinudienst werkt, geldt voor jou de gebruikelijke arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
2. De arbeidsduur voor de vijf ploegen volcontinudienst bedraagt als basis gemiddeld ($7 * 24 \text{ uur} =$) 168 uur per cyclus.
Als je in de volcontinudienst werkt, kan je werkgever een aantal opkomsturen in je rooster vaststellen. Dat kunnen er niet meer zijn dan 64 per jaar. 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 (acht uur) krijg je 0,4% extra ploegendiensttoeslag of een compensatiedag.
3. Als je in zes, zeven of acht ploegen volcontinudienst werkt, wordt in vergelijking met de vijf ploegenvolcontinudienst de arbeidsduur uitgebreid met één, twee of drie dagdiensten.

Vergoeding

Als je in de ploegendienst bent ingedeeld, ontvang je daarvoor een vergoeding. Deze bestaat voor een deel uit geld en eventueel voor een deel uit tijd. De vergoeding in tijd vermindert je gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvang je als een toeslag op je schaaalsalaris.

De zwaarte van je rooster bepaalt de vergoedingen in tijd en geld. De berekening vind je in bijlage 4.

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week is de toeslag voor een werknemer in de vijf-ploegen volcontinudienst 30%.

InvalLEN op reservedagen (geen overwerk)

Als je moet invallen op een dag waarop je reservedienst hebt (de zogenaamde reservedagdienst), ontvang je hiervoor een vergoeding volgens de regeling verschoven werktijd voor uren die liggen buiten 07.00 en 18.00 uur

Overplaatsing naar een ander rooster

1. Als je in ploegendienst werkt, kan je werkgever je in het bedrijfsbelang tijdelijk of permanent naar een ander rooster overplaatsen.
2. Tijdelijke overplaatsing duurt een vooraf afgesproken periode. Er kan ook worden afgesproken dat het duurt tot zich een bepaalde situatie of gebeurtenis voordoet. In alle andere gevallen spreken we van een permanente overplaatsing.
3. Voor een permanente overplaatsing ontvang je geen vergoeding. Voor tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegendienstrooster (dus niet naar dagdienst of overwerk) ontvang je mogelijk een vergoeding die als volgt wordt bepaald:
 - a. als de overplaatsing 28 kalenderdagen of langer van tevoren is aangekondigd, ontvang je geen vergoeding.

- b. als de overplaatsing tenminste zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvang je daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste twee verrichte diensten.
 - c. Als de overplaatsing minder dan zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvang je daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste vier verrichte diensten.
4. Als je in de periode van tijdelijke overplaatsing meer of minder uren werkt dan in je oorspronkelijke rooster, dan worden de (laatste) meer of minder gewerkte uren verrekend.
 5. Als je tijdelijk wordt overgeplaatst naar dagdienst, wordt je ploegendiensttoeslag in de periode van overplaatsing volledig gehandhaafd. De meer of minder gewerkte uren ten opzichte van de normale gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week worden verrekend.
 6. De vergoeding in tijd voor de ploegendienst vervalt zolang de overplaatsing naar dagdienst of niet-volcontinudienst duurt.
 7. Wanneer je ploegendiensten moet verrichten in de periode waarin je tijdelijk in dagdienst werkt, krijg je daarvoor geen extra vergoeding.
 8. Voor de terugkeer naar je oorspronkelijke rooster krijg je geen vergoeding.

Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst

Als je definitief uit de ploegendienst wordt geplaatst, dan geldt een afbouwregeling.

Afbouwregeling na definitieve overgang naar een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag

De afbouwregeling geldt ook wanneer je definitief geplaatst wordt in een rooster met een lagere toeslag.

De afbouwregeling wordt dan toegepast op het verschil tussen je oude en je nieuwe ploegendiensttoeslag.

Werkoverdracht

Als je in ploegendienst werkt, kun je pas van je werk vertrekken, wanneer je collega aanwezig is om het werk over te nemen

Buitengewoon verlof

Als je tijdens nachtdienst aanspraak hebt op buitengewoon verlof, dan heb je in het algemeen ook aanspraak op de nacht ervoor en in bijzondere gevallen ook op de nacht erna.

3.4 Wacht- en storingsdienst

Je werkgever kan je opdragen wacht- en storingsdienst te verrichten.

Standaard of strenge gebondenheid

Bij wacht- of storingsdienst met standaard gebondenheid moet je bereikbaar zijn. Bij wacht- of storingsdienst met strenge gebondenheid moet je thuis of op een andere door je werkgever aangewezen plaats bereikbaar zijn.

Duur

Een wacht- of storingsdienst duurt normaal niet langer dan zeven aaneengesloten dagen.

Vergoeding

1. Voor het verrichten van wacht- of storingsdienst, krijg je een vergoeding. Die vergoeding is geregeld in de bedrijfs-cao van je werkgever.
2. Als je tijdens een wacht- of storingsdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om te werken, is dit overwerk.
3. Je werkgever kan de compensatie in tijd voor overwerk, dat tijdens wacht- of storingsdienst is verricht, voor het begin van je volgende wacht- of storingsdienst inroosteren.

3.5 Overwerk en verschoven werktijd

Je werkgever kan je opdragen op andere tijden te werken dan je rooster bepaalt. Het kan gaan om overwerk en verschoven werktijd.

Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd

Op bedrijfsniveau wordt bepaald welke werknemers aanspraak hebben op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd.

Overwerk en ATW

De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag in geld.

Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen bij het inroosteren van de compensatie in tijd. Je kunt jouw werkgever ook vragen de compensatie uit te betalen. Het kan echter voorkomen dat deze uren binnen een bepaald tijdvak moeten worden ingeroosterd om overtreding van de ATW te voorkomen.

Wanneer de compensatie in tijd aan het einde van een kalenderjaar niet is opgenomen, wordt het saldo tot een maximum van 80 uren naar het volgende jaar overgeboekt. De uren boven de 80 uren worden uitbetaald of aan je Benefit Budget toegevoegd.

Als compensatie-uren worden uitbetaald of aan je Benefit Budget toegevoegd, krijg je voor ieder gewerkt uur eenmaal je salaris per uur.

Wanneer overwerk aansluit aan je normale werktijd, kan het voorkomen dat de ATW een extra rustpauze voorschrijft. Deze rustpauze wordt ook beschouwd als overwerk. Dit wijkt af van de lunchpauze, waarvan tenminste een half uur voor jouw rekening is.

Overwerktoeslag

De overwerktoeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt:

- 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag;
- 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen.

Als je in deeltijd werkt en je werkt over buiten je eigen werktijden maar wel binnen de gebruikelijke werktijd, dan krijg je voor die uren een toeslag in geld. Die toeslag bedraagt 25% van je salaris per uur.

Toeslag verschoven werktijd

Wanneer jouw werktijd meer dan een half uur is verschoven, krijg je een toeslag over de uren verschoven werktijd. Deze toeslag is gelijk aan de overwerktoeslag.

Overwerk en ploegendienst

Ook als je in ploegendienst werkt, is de regeling overwerk en verschoven werktijd voor jou van toepassing. Alleen als ergens anders in de cao afwijkende regels voor de ploegendienst staan, gaan die regels voor.

Overwerk en eigen invloed op jouw werktijden

Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, heb je in beginsel geen aanspraak op een toeslag.

Je ontvangt in dat geval alleen een vergoeding voor overwerk als jouw leidinggevende je uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven om over te werken.

De uren van dit overwerk tellen niet mee voor het met jou afgesproken gemiddeld aantal uren per week.

3.6 Wettelijk vakantieverlof

Met een volledig dienstverband heb je aanspraak op 160 uur wettelijk verlof per kalenderjaar.

Opnemen van vakantieverlof

1. Je moet in een kalenderjaar als regel tenminste vijftien werkdagen (drie weken) ononderbroken vakantieverlof opnemen.

2. Je werkgever wijst een verzoek om vakantieverlof op te nemen alleen af als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.
3. Je neemt vakantieverlof op in uren. Jouw rooster bepaalt het op te nemen aantal verlofuren.

Ziekte tijdens een vakantie

1. Wanneer je tijdens een vakantie ziek wordt, krijg je het over de ziekteperiode afgeboekte verlof terug. Je moet dan wel aantonen dat je wegens ziekte niet had kunnen werken als je niet op vakantie zou zijn geweest.
2. Het voorgaande geldt niet tijdens een verlofperiode die direct voorafgaat aan je pensionering.

Vakantie tijdens ziekte

Je kunt tijdens ziekte met vakantie gaan. Hiervoor dien je verlof op te nemen. Tijdens jouw vakantie ben je vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.

Intrekken vakantieverlof

1. Je werkgever kan toegekend vakantieverlof weer intrekken als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Als je daardoor op een bepaalde dag maar gedeeltelijk verlof hebt gehad, wordt die dag niet afgeboekt als verlof.
2. Als je door het intrekken van eerder toegekend verlof financiële schade lijdt, dan vergoedt je werkgever deze schade.

3.7 Doelgebonden verlof

1. Je hebt vanaf 55 jaar aanspraak op doelgebonden verlof:

55-56 jaar	24 uur per jaar
57-58 jaar	48 uur per jaar
59 jaar en ouder	96 uur per jaar
2. Dit extra verlof is bedoeld voor herstel. Het verlof moet verspreid binnen het kalenderjaar worden opgenomen. Niet opgenomen verlof wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.

3.8 Werktijden en verlofplan

Wanneer je 55 jaar of ouder bent, stel je elk jaar samen met je leidinggevende een individueel jaarrooster op waarin jouw inzet én afwezigheid in de loop van het jaar zijn opgenomen.

Dit werktijden- en verlofplan is erop gericht om oudere werknemers gezond door te laten werken.

4. WERK EN GELD

4.1 Salarisregeling

Je salaris wordt bepaald met de salarisregeling.
De salarisregeling is vastgelegd in de bedrijfs-cao.

4.2 Leerperiode

Wanneer je in een leerperiode zit en je nog niet aan de functie-eisen voldoet, kan je werkgever je in een lagere salarisschaal indelen. De leerperiode duurt niet langer dan drie jaar.

4.3 Loonsverhoging

- Per 1 december 2018 ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto. Werknemers die na 1 mei 2018 in dienst zijn getreden en parttimers ontvangen de uitkering naar evenredigheid;
- Op 1 januari 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 3,0%;
- Op 1 mei 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 3,0%;
- Op 1 januari 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,0%.

4.4 Resultaatafhankelijke beloning of eindejaarsuitkering

1. Je komt in aanmerking voor een resultaatafhankelijke beloning (RAB) of een vaste eindejaarsuitkering. Jouw werkgever spreekt met de vakorganisaties af of jaarlijks een RAB wordt vastgesteld of een vaste eindejaarsuitkering wordt uitbetaald.
2. De hoogte van de RAB is afhankelijk van de mate waarin de voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde doelen zijn gehaald. Ieder jaar bepaalt de werkgever voor het eigen bedrijf de doelen voor de RAB, in overleg met de ondernemingsraad. Ook het jaarlijkse moment waarop de RAB wordt uitbetaald wordt dan afgesproken. Voor verschillende divisies en/of afdelingen kunnen verschillende doelen worden vastgesteld.
3. De RAB bedraagt maximaal 4,5% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de RAB zelf.
4. De RAB bedraagt gemiddeld tenminste 2,7%. Na afloop van iedere periode van drie jaar wordt gekeken of de RAB over die periode gemiddeld 2,7% is geweest. Als dat niet zo is, krijg je een aanvulling tot dat niveau. De volgende keer gebeurt dit in 2018, over de jaren 2015 – 2017.
5. De eindejaarsuitkering bedraagt 3,7% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf, in plaats van de RAB van maximaal 4,5%.

De RAB en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend inkomen.

4.5 Benefit Budget

Je ontvangt naast je salaris ook een Benefit Budget. Dat is een bruto bedrag dat je iedere maand naast je salaris kunt besteden. Meer hierover lees je in hoofdstuk 5, 'Werk en keuzes'.

4.6 Vervangingstoelage

Als je in opdracht van je werkgever een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt, ontvang je daarvoor een vergoeding. Die vergoeding is het verschil tussen jouw eigen salaris en het salaris dat je zou ontvangen wanneer je definitief in de door jou waargenomen functie zou worden benoemd. De vergoeding wordt toegekend zodra de andere functie langer dan een maand onafgebroken hebt waargenomen.

4.7 Reis- en verblijfskosten

1. Je krijgt een vergoeding voor de reis- en verblijfskosten van reizen die je voor je werk maakt.
2. Als jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden en werklocatie, past het zelf kiezen van jouw manier van duurzaam reizen daarbij. Je werkgever voert overleg

hierover met de ondernemingsraad. Je werkgever kan hierover een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

4.8 Faciliteren van een andere werkplek

Jouw werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen over de wijze waarop hij zijn werknemers faciliteert in het werken op een andere werkplek dan een werkplek bij hem.

4.9 Studiekosten

1. Wanneer je een bedrijfsgerichte studie of opleiding volgt, betaalt je werkgever die volledig. Hierover moet je vooraf wel een schriftelijke afspraak met je werkgever maken.
2. Ook over eventuele tijd die je binnen werktijd aan je studie of opleiding moet besteden, maken jullie vooraf een schriftelijke afspraak. Als hoofdregel komt deze tijd voor 50% voor rekening van je werkgever.
3. De tijd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen die valt binnen je werktijd komt volledig voor rekening van je werkgever.
4. Je werkgever kan een toegekende vergoeding weer intrekken wanneer je de lessen niet regelmatig volgt of niet voldoende studeert. Dit gebeurt echter niet als je aannemelijk kunt maken dat dit niet aan jou verweten kan worden.
5. Je werkgever kan aan jou uitbetaalde vergoedingen of voor jou betaalde kosten terugvorderen als:
 - a. jij zonder geldige reden je studie of opleiding tussentijds beëindigt;
 - b. jij je arbeidsovereenkomst tijdens je studie of opleiding beëindigt;
 - c. je binnen twee jaar nadat je jouw studie of opleiding hebt afgerond je arbeidsovereenkomst beëindigt. In dit geval is het bedrag dat je werkgever terugvordert evenredig met het gedeelte van de twee jaar dat nog niet om is.
6. Je werkgever vordert aan jou uitbetaalde vergoedingen of voor jou betaalde kosten niet terug als je na het einde van je arbeidsovereenkomst recht hebt op een werkloosheidsuitkering of wanneer je met pensioen gaat.

4.10 Verhuiskosten

Wanneer je een eigen huishouding hebt en je moet in het belang van het bedrijf verhuizen, heb je aanspraak op verhuiskostenvergoeding.

Vergoeding

1. Als verhuiskostenvergoeding ontvang je:
 - a. de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van je inboedel;
 - b. een bijdrage van 12% van je jaarsalaris in de kosten voor het opnieuw inrichten van je huis. De minimum bijdrage is € 4.205,- (salarispeil 1 januari 2019: € 4.462,-; per 1 mei 2020: € 4.596,-; per 1 januari 2021: € 4.688,-). Als je binnen drie jaar opnieuw in het belang van het bedrijf moet verhuizen, ontvang je een vergoeding van 14% van je jaarsalaris. Hiervoor is het minimum € 4.880,- (salarispeil 1 januari 2019: € 5.178,-; per 1 mei 2020: € 5.333,-; per 1 januari 2021: € 5.440,-);
 - c. eventuele onvermijdelijke dubbele woonlasten. Woonlasten zijn huur of hypotheekrente. Je krijgt vergoeding van de woonlasten van je oude woning voor zover die samenvallen met woonlasten van je nieuwe woning. Wanneer je in dienst treedt, is de vergoeding van hypotheekrente beperkt tot drie maanden. Bij overplaatsing wordt van tevoren een redelijke termijn met je afgesproken.
2. Wanneer je niet zelfstandig woont, ontvang je een vergoeding voor de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van je inboedel. Als bijdrage in de kosten voor het inrichten van je huis krijg je 4% van je jaarsalaris

Terugbetaling

Als je bij indiensttreding een verhuiskostenvergoeding hebt ontvangen, moet je deze terugbetalen als je binnen twee jaar na indiensttreding en binnen een jaar na de verhuizing zelf ontslag neemt of door je eigen schuld wordt ontslagen.

4.11 Jubileumuitkering

1. Je krijgt een jubileumuitkering wanneer je een diensttijd van 10, 20, 30, 40 en 50 jaar bereikt. De uitkering is een percentage van je salaris. De hoogte is bij:
10 jaar 25%
20 jaar 100%
30 jaar 150%
40 jaar 200%
50 jaar 200%
2. Wanneer je in deeltijd werkt of hebt gewerkt en dit korter dan 5 jaar heeft geduurd, wordt de uitkering berekend over je voltijds salaris.
3. Wanneer je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent of bent geweest, dan heeft dit geen nadelige invloed op de hoogte van je jubileumuitkering.

4.12 Uitkeringen bij pensionering

4.12.1 Uitkering 1,5 maandsalaris

1. Als je arbeidsovereenkomst eindigt omdat je met ABP Keuzepensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt, krijg je een uitkering van 1,5 maal je salaris.
2. Wanneer je bij het einde van je arbeidsovereenkomst gedeeltelijk bent afgekeurd en nog geen uitkering bij pensionering hebt ontvangen, wordt de uitkering berekend alsof je niet gedeeltelijk was afgekeurd.
3. Je ontvangt geen uitkering van 1,5 maal je salaris als je arbeidsovereenkomst eindigt en je werkgever aan jou een transitievergoeding verschuldigd is van 1,5 maal je salaris of meer. Als jouw transitievergoeding minder is dan 1,5 maal je salaris, wordt deze op grond van dit artikel aangevuld tot 1,5 maal je salaris.

4.12.2 Jubileumuitkering naar evenredigheid

Als je na het einde van je arbeidsovereenkomst maar vóór het bereiken van de voor jou geldende AOW-leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar had kunnen bereiken, heb je aanspraak op een jubileumuitkering naar evenredigheid van je feitelijke diensttijd.

Voorwaarde is dat je ontslag:

- samenvalt met de toekenning van een IVA- of WGA-uitkering; of
- een gevolg is van boventalligheid.

De jubileumuitkering naar evenredigheid is niet van toepassing op een 50 jarig jubileum.

Een toelichting op de berekening van de jubileumuitkering naar evenredigheid vind je in bijlage 6.

5. WERK EN KEUZES

5.1 Benefit Budget

Met het Benefit Budget kun je jouw arbeidsvoorwaarden op maat samenstellen, afgestemd op jouw persoonlijke situatie.

Je kunt periodiek kiezen voor welke arbeidsvoorwaarden, anders dan geld, je jouw budget wilt gebruiken.

Deze regeling is een raamregeling die op bedrijfsniveau in overleg met de vakorganisaties verder kan worden ingevuld.

Opbouw

1. De volgende arbeidsvoorwaarden zijn standaard opgenomen in het maandelijkse Benefit Budget. De oorspronkelijke regelingen staan in bijlage 3.

	% in Benefit Budget ¹⁾
Vakantie-uitkering ²⁾	8,00%
Levensloopbijdrage 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 levensloopbijdrage wordt berekend over het salaris (artikel 4.8 oud).

4) De waarde van bovenwettelijk verlof wordt berekend over het schaaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage (salaris per uur; artikelen 4.6 oud en 13.6 oud).

2. Je ontvangt de in geld omgerekende waarde van de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden iedere maand in jouw Benefit Budget.

3. Je werkgever kan onder andere aan het Benefit Budget toevoegen:

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

Producten

Je kunt jouw Benefit Budget maandelijks besteden aan de volgende producten:

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

Je werkgever kan hieraan nog andere producten toevoegen.

Ruilwaarde

Als je een 38-urige werkweek hebt, kun je één extra uur verlof kopen voor 0,6% (1/165) van je schaaalsalaris, plus eventuele vaste persoonlijke toelage. Wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt voor 40 uur, dan kost een extra uur 0,58% (1/173).

Verlof

1. Je kunt als aanvulling op je wettelijk verlof per kalenderjaar maximaal 216 extra verlofuren kopen.
2. Als nog andere verlofsoorten (boven het minimum) in het benefit budget zijn toegevoegd, kan voor jou een groter aantal te kopen verlofuren gelden.
3. Het doel is dat je gekochte verlofuren opneemt in het kalenderjaar, waarin je ze hebt gekocht.
4. Het gekochte verlof wordt bijgeschreven op jouw (digitale) verlofkaart. Voor het opnemen van gekocht verlof gelden dezelfde regels als voor gewoon verlof.
5. Eenmaal gekocht verlof kan niet worden (terug)verkocht (ten behoeve van het Benefit Budget).

Reserveren

Je kunt jouw maandelijkse Benefit Budget geheel of gedeeltelijk reserveren. Je kunt het gereserveerde bedrag later in het kalenderjaar gebruiken om er bijvoorbeeld een duurdere arbeidsvoorwaarde van te kopen of om een eenmalig bruto bedrag te laten uitkeren. Gereserveerd budget dat je niet gebruikt, wordt aan het einde van het kalenderjaar in geld aan je uitbetaald.

Alleen wanneer je hebt gekozen om budget te reserveren voor een uitkering ineens van 8% in de maand mei (voorheen vakantiegeld), blijft deze reservering staan tot de uitbetaling in mei.

Einde dienstverband

Wanneer er bij het einde van je dienstverband nog geld in je Benefit Budget zit, wordt dit als (bruto)loon aan je uitbetaald.

Sociale verzekeringen

Wanneer je kiest voor het product 'geld' of je laat je reservering uitbetalen, dan is dat (bruto)loon.

Pensioengrondslag

8% van het Benefit Budget is pensioengevend.

5.2 Collectieve ziektekostenverzekering

1. Je werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering waaraan jij en jouw gezinsleden kunnen deelnemen.
2. Wanneer je met pensioen bent, kunnen jij en je gezinsleden blijven deelnemen.
3. Je krijgt een werkgeversbijdrage van € 360,- bruto per jaar (of € 30,- per maand) als je deelneemt aan de collectieve verzekering van je werkgever en daarin ook een aanvullend pakket hebt gekozen.
4. Je krijgt de werkgeversbijdrage in evenredigheid met jouw deeltijdpercentage als je minder dan 50% in deeltijd werkt.

5.3 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Je kunt deelnemen aan een collectieve verzekering die je inkomen (gedeeltelijk) beschermt in het geval je gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt ('IPAP-verzekering'). De premie daarvoor betaal je zelf.

Als je een IPAP-verzekering sluit, krijgt je een tegemoetkoming in de premie van 0,25%-punt van je pensioengevend salaris.

6. WERK EN ZORG

6.1 Ouderschapsverlof

1. Ouderschapsverlof en zorgverlof zijn geregeld in de wet Arbeid en zorg.
2. Als jouw dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd, betaalt jouw werkgever je tijdens ouderschapsverlof over het verlofdeel 70% van het wettelijk minimumloon dat voor jou van toepassing is. Wanneer je in deeltijd werkt, betaalt hij in evenredigheid met je arbeidsduur.
3. Je bouwt geen vakantieverlof op over opgenomen ouderschapsverlof.
4. Je werkgever betaalt de verplicht in te houden (sociale) premies over het verschil tussen je oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon. Deze (sociale) premies zijn de premies voor ABP Keuzepensioen en nabestaandenpensioen, de premie ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en de WW-premie.

6.2 Buitengewoon verlof

6.2.1 Bijzondere gebeurtenissen

1. Je krijgt betaald buitengewoon verlof voor de onderstaande gebeurtenissen, tenzij het bedrijfsbelang voorgaat:
 - a. op de dag van een verhuizing in het bedrijfsbelang;
 - b. op je trouwdag en de dag erna;
 - c. op de trouwdag van jouw kind;
 - d. op de dag van de bevalling van je partner en de dag erna⁴;
 - e. op de dag van overlijden van je partner of (pleeg-/stief-) kinderen tot en met de dag van de begrafenis of crematie tot een maximum van vijf dagen;
 - f. op de dag van overlijden van een (schoon-)ouder, broer, zwager of (schoon-)zus en op de dag van begrafenis/crematie;
 - g. om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door jouw schuld of nalatigheid: de daarvoor benodigde tijd;
 - h. om werkzaamheden te verrichten voor en deel te nemen aan vergaderingen van publiekrechtelijke colleges waarin je bent benoemd of gekozen. Je moet dit niet in eigen tijd kunnen doen en je mag er geen inkomsten voor ontvangen. Presentiegelden en dergelijke worden in dit verband niet als inkomsten beschouwd: maximaal vijftien dagen per kalenderjaar.
2. Wanneer je in aanmerking komt voor kortdurend zorgverlof wordt jouw salaris doorbetaald als het de zorg betreft voor een ziek kind, partner of ouder. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

6.2.2 Artsenbezoek

Je bezoekt je huisarts of specialist in beginsel in je eigen tijd. Wanneer je aantoont dat dit niet mogelijk is, krijg je hiervoor buitengewoon verlof met behoud van salaris.

6.2.3 Onbetaald verlof na de geboorte van een kind

1. Je krijgt op jouw verzoek onbetaald buitengewoon verlof van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een kind, dat tot jouw gezin behoort. Wanneer je zelf bent bevallen, kan je dit onbetaalde verlof direct laten aansluiten aan je bevallingsverlof.
2. Je werkgever betaalt de (sociale) premies die in de periode van het verlof moeten worden afgedragen.

6.3 Medische keuringen

1. Je wordt alleen medisch gekeurd bij indiensttreding of verandering van functie als aan jou bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld.
2. Een door de werkgever aangewezen arts verricht de keuring.

⁴ Als gevolg van de invoering van de Wet WIEG wordt het geboorteverlof voor partners per 1 januari 2019 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Vervolgens wordt het geboorteverlof voor partners per 1 juli 2020 uitgebreid naar 5 weken waarbij het salaris (met als maximum het dagloon) voor 70% wordt doorbetaald.

3. Nadat je gekeurd bent, krijg jij als eerste de uitslag.
4. Als je jezelf terugtrekt voordat de uitslag van de keuring aan de werkgever is meegedeeld, kan je vragen de uitslag voor de werkgever geheim te houden. Dat moet je wel op tijd doen.
5. De kosten van de keuring worden door je werkgever betaald.

6.4 Preventief medisch onderzoek

1. Je werkgever biedt zijn werknemers periodiek een medisch onderzoek aan.
2. Wanneer je bent ingedeeld in de wacht- en storingsdienst en 55 jaar of ouder bent, gebeurt dit minimaal één maal per twee jaar.
Je wordt niet meer verplicht om overwerk of wacht- en storingsdiensten te verrichten als je gezondheid dit verhindert.

6.5 Bedrijfshulpverlening

1. Je werkgever kan jou schriftelijk aanstellen als bedrijfshulpverlener (BHV'er). Een BHV'er
 - a. verleent eerste hulp bij ongevallen en beperkt de gevolgen van ongevallen;
 - b. beperkt en bestrijdt brand;
 - c. alarmeert en evacueert in noodsituaties werknemers en andere personen in het gebouw.
2. Als je als BHV'er bent aangesteld, moet je de hiervoor noodzakelijke lessen volgen en deelnemen aan de georganiseerde oefeningen.
3. Voor de organisatie en de vergoeding gelden de op bedrijfsniveau vastgestelde regelingen.

7. WERK EN ZEKERHEID

7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Wanneer je arbeidsongeschikt bent, zijn de wettelijke bepalingen van het BW, de ZW, de WIA en over 'passend werk' van toepassing, tenzij in dit hoofdstuk uitdrukkelijk anders is bepaald.

Aanspraken in de eerste twee ziektejaren

1. Je salaris wordt volledig doorbetaald in de eerste 26 weken ziekte.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van je salaris doorbetaald. Een uitzondering hierop geldt voor werknemers die recht hebben op een vervroegde IVA-uitkering. Zij ontvangen ook na 26 weken hun volledige salaris.
3. Vanaf het tijdstip waarop je jouw werk weer hervat, wordt je salaris weer volledig doorbetaald.
4. Wanneer je gedeeltelijk aan het werk bent, geldt het voorgaande naar evenredigheid. Je werkgever heeft voor de uitvoering hiervan een uitvoeringsregeling opgesteld.

Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

1. Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in dienst van je werkgever, tenzij dit niet mogelijk is door een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je wordt in een passende functie herplaatst als dat nodig mocht zijn.
2. Je arbeidsovereenkomst en salaris worden aangepast aan jouw feitelijke verdien capaciteit.
3. Je krijgt dan een aanvulling van 70% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris.
4. Jouw eventuele werkloosheidsuitkering wordt bij urenverlies met de aanvulling verrekend.
5. In het geval je arbeidsovereenkomst door een zwaarwegend bedrijfsbelang moet worden beëindigd, heb je aanspraak op een van volgende aanvullende uitkeringen:
 - a. Als je wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever krijg je een aanvulling op je nieuwe salaris tot 90% van je laatstverdiende salaris. Je krijgt deze aanvulling net zo lang als de periode waarover je in geval van werkloosheid een (verlengde) WW-uitkering zou hebben ontvangen.
 - b. Wanneer je geheel of gedeeltelijk werkloos bent, krijg je een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering en je eventuele salaris tot 70% van je laatstverdiende salaris.

Loongerelateerde WGA-uitkering

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan je in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Deze uitkering heeft een zelfde systematiek als de WW-uitkering wat betreft opbouw, hoogte en duur.

Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht en de opbouw ervan vertraagd. Deze maatregelen gelden ook voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Deze aanpassingen van de loongerelateerde WGA-uitkering worden op dezelfde wijze gerepareerd als de WW-uitkering in artikel 7.2.1 leden 1 en 2.

Bedrijfsongeval

1. Je ontvangt ook vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar je volledige salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
2. Wanneer je door een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op een aanvulling van je IVA-uitkering en je eventuele AAOP tot 90% van je laatste salaris.
3. Wanneer je door een bedrijfsongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, heb je na afloop van de eerste twee ziektejaren aanspraak op een van de volgende aanvullingen.
4. Tijdens de (verlengde) WGA-loongerelateerde uitkering ontvang je:
 - a. wanneer je jouw restverdien capaciteit volledig benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris;

- b. wanneer je jouw restverdiencapaciteit niet volledig benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris.
5. Tijdens de WGA-loonaanvullinguitkering ontvang je een aanvulling van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en nieuwe salaris dat je bij volledig gebruik van je restverdiencapaciteit zou verdienen.
 6. Tijdens de WGA-vervolguitkering ontvang je gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van je laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met je arbeidsongeschiktheidspercentage.
 7. Als je door een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt bent geraakt, wordt je nieuwe salaris aangevuld tot 90% van je laatstverdiende salaris. Deze aanvulling eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
 8. Je eventuele WGA-uitkering en AAOP worden op de aanvullingen in mindering gebracht.

Herplaatsing binnen twee jaar

Je kunt al binnen de eerste twee ziektejaren worden herplaatst in een andere functie of in je eigen functie met een lager salaris. Tot het einde van het tweede ziektejaar ondervind je daarvan geen financieel nadeel ten opzichte van de situatie dat je niet zou zijn herplaatst

Bepalen van de ziekteperiode

Om de duur van de ziekteperiode te bepalen, worden perioden samengeteld waarin je wegens ziekte niet hebt gewerkt. Als die perioden echter vier weken of langer door werken worden onderbroken, begint daarna een nieuwe ziekteperiode te tellen.

Aanpassing salaris

Het bedrag van het laatstverdiende salaris wordt in voorkomende gevallen aangepast met een algemene salariswijziging.

Deskundigenoordeel (Second opinion)

Je werkgever betaalt een eventueel deskundigenoordeel.

Einde doorbetaling of aanvulling

De doorbetaling van of aanvulling op jouw salaris in deze paragraaf eindigt;

- zodra je bent herplaatst of
- zodra je niet meer voldoet aan de voorwaarden of
- zodra je arbeidsovereenkomst is geëindigd of
- zodra je recht hebt gekregen op een AOW-uitkering of
- met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin je overlijdt.

Verplichtingen

1. Wanneer je door ziekte niet kunt komen werken, moet je dit zo spoedig mogelijk aan je werkgever melden. Je houdt je aan de bij je werkgever geldende voorschriften bij ziekte.
2. Je werkgever kan bepalen dat je pas weer mag komen werken, nadat hij je hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven.
3. Als aan jou in verband met je WIA-uitkering een verplichting of sanctie wordt opgelegd, dan legt je werkgever je zoveel mogelijk dezelfde verplichting of sanctie op in verband met je aanvulling op de (WIA-)uitkering.
4. Als door jouw toedoen de WIA-uitkering wordt verlaagd of geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, dan gaat je werkgever bij het vaststellen van je aanvulling op de WIA-uitkering fictief toch uit van een volledige WIA-uitkering.

Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Je werkgever mag in dit geval je arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Deze termijn wijkt af van de termijnen in het BW.

Samenloop met andere inkomsten

1. Inkomsten op grond van dit hoofdstuk kunnen samen met inkomsten op grond van een wettelijke verzekering of uit werk dat je genezing moet bevorderen in totaal niet meer bedragen dan je laatste salaris.
2. Wanneer je inkomsten hebt uit of in verband met werk of jouw eigen bedrijf, dan worden die inkomsten in mindering gebracht op het bedrag waarop je op grond van dit hoofdstuk recht hebt, tenzij:
 - a. je deze inkomsten al had vóór je arbeidsongeschiktheid wegens ziekte; en
 - b. je dat werk niet hebt uitgebreid.

Kostenvergoeding na een bedrijfsongeval

1. Wanneer je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval vergoedt je werkgever de naar zijn oordeel noodzakelijke ziektekosten of verzorgingskosten die voor jouw rekening blijven.
2. Je werkgever kan hiervoor nadere regels vaststellen.

7.2 Werkloosheid

7.2.1 WW

Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden en de opbouw van de WW-rechten vertraagd. Deze aanpassingen worden in de cao als volgt gerepareerd:

1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat je kunt opbouwen is 38.
2. Jouw werkgever en jij betalen geen premie voor deze reparatie.
3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (artikel 7.2.2 van de cao) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.

7.2.2 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

1. Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen, omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.
2. Deze regeling geldt niet als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.
3. Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.
4. Je hebt geen recht op de aanvulling als je:
 - a. een redelijk aanbod van passend werk weigert,
 - b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk, of
 - c. schriftelijk met je werkgever bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering.
5. In het kader van de reorganisatie kan een sociaal plan van toepassing zijn. Daarin kunnen ook bepalingen staan over het aanvaarden van passend werk. In dat geval zijn die bepalingen het uitgangspunt.

Duur van de aanvulling

Voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de verlengde WW-uitkering.

Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je tijdelijk werk hebt, wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering weer toegekend. De aanvulling eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum.

De aanvulling eindigt in elk geval zodra er geen recht meer is op een (verlengde) WW-uitkering.

Hoogte van de aanvulling

1. In de eerste helft van de duur van de (verlengde) WW-uitkering wordt de uitkering aangevuld tot 90% van de berekeningsgrondslag met als maximum 2,75 keer modaal (per 1 januari 2019: € 105.875,-). In de tweede helft tot 80%.
2. Als de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, dan stopt je voormalige werkgever de aanvulling geheel of gedeeltelijk. Dat gebeurt in dezelfde mate als de sanctie van UWV.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

Aanvulling op een ZW-uitkering

1. UWV betaalt een ZW-uitkering als een werknemer arbeidsongeschikt wordt in de periode waarin hij een WW-uitkering ontvangt. Ook deze uitkering wordt aangevuld tot de hiervoor genoemde percentages.
2. Een werkneemster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van haar zwangerschap, ontvangt een aanvulling tot 100% van de berekeningsgrondslag over de periode tot het begin van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (zoals salaris en WW-uitkering) meegeteld.
4. Ontvang je tijdelijk geen of een lagere uitkering als gevolg van een korting die jou kan worden verweten, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat je normaal gesproken ontvangen zou hebben.
5. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

Aanvulling op het salaris uit een nieuwe arbeidsovereenkomst

1. Als je in de periode waarover je een (verlengde) WW-uitkering ontvangt bij een andere werkgever in dienst treedt, kan je nieuwe salaris lager zijn dan je laatstverdiende salaris. In dat geval wordt je nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de berekeningsgrondslag op basis van je laatstverdiende salaris.
2. Ga je minder uren werken dan voorheen, dan betaalt je voormalige werkgever de aanvulling over het aantal uren dat je werkt.
3. Je moet de loonaanvulling aanvragen binnen vier weken na je eerste werkdag. Je voormalige werkgever betaalt de aanvulling zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-papieren) bij hem hebt ingeleverd.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (salaris, (verlengde) WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld.
5. Het recht op loonaanvulling eindigt:
 - a. voor zover je arbeidsuren bij je nieuwe werkgever en de loonbetaling over die arbeidsuren verliest;
 - b. zodra je het recht op loon uit je nieuwe arbeidsovereenkomst verliest terwijl die arbeidsovereenkomst blijft bestaan;
 - c. zodra het loon bij je nieuwe werkgever niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.
6. Wanneer je hierdoor geen recht meer hebt op loonaanvulling, krijg je opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat. Je moet dan wel binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling opnieuw voldoen aan de overige voorwaarden.
7. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.

Nieuwe werkloosheid

1. Wanneer je bij een andere werkgever in dienst bent getreden in de periode waarin je recht had op aanvulling van de (verlengde) WW-uitkering, kun je opnieuw werkloos worden. In dat geval kun je weer een beroep doen op de aanvulling. Dit geldt ook als je dan arbeidsongeschikt bent.

2. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage waarop je recht zou hebben in het geval je werkloos was gebleven.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, (verlengde) WW- en ZW-uitkering) meegeteld.
4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering geëindigd zou zijn.
5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn ook hier van toepassing.

Afkoop

Je kunt met je werkgever afspreken dat hij het recht op de aanvulling afkoopt. In dat geval ontvang je een bedrag ineens. Je hebt daarna geen recht meer op deze regeling.

Verhuisvergoeding

Het kan noodzakelijk zijn dat je voor een nieuw dienstverband verhuist. De verhuisvergoeding bedraagt € 2.269.

7.3 Uitkering bij overlijden

1. In het geval je overlijdt wordt je salaris uitbetaald tot en met de maand van overlijden.
2. Zo snel mogelijk na het overlijden wordt aan de volgende perso(o)n(en) een uitkering van drie maal je laatste salaris uitbetaald:
 - a. je echtgeno(o)t(e) van wie je niet duurzaam gescheiden leeft; of
 - b. als je geen echtgeno(o)t(e) hebt: je minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen; of
 - c. als je ook geen minderjarige kinderen hebt: je ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters wanneer je kostwinnaar voor hen bent.
3. Als je ook geen kostwinner voor deze personen bent, kan je werkgever met de uitkering de kosten van je laatste ziekte en de begrafenis of crematie geheel of gedeeltelijk betalen voor zover die niet uit je erfenis kunnen worden betaald.
4. In het geval er op grond van de WIA of een andere regeling ook aanspraak is op een overlijdensuitkering, wordt de door je werkgever te betalen uitkering daarmee verlaagd.

Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

1. In het geval je overlijdt als gevolg van een bedrijfsongeval dat je niet opzettelijk hebt veroorzaakt, wordt aan degenen die aanspraak hebben op een nabestaandenpensioen van het ABP, een uitkering toegekend van 18% van het nabestaandenpensioen.
2. Deze uitkering eindigt zodra je recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering. Wanneer de uitkering wordt betaald aan je echtgeno(o)t(e), eindigt deze ook in de maand na de maand waarin hij of zij hertrouwt.

7.4 Aansprakelijkheidsverzekering

Je werkgever is verplicht om een verzekering te hebben tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid. Hierbij moet hij ook het risico verzekeren van wettelijke aansprakelijkheid voor eventuele schade die jij tijdens je werk toebrengt aan anderen, waaronder aan collega's.

Als de verzekering de schade niet dekt, kan je werkgever de schade op jou verhalen als de schade is veroorzaakt door jouw opzet of roekeloosheid.

7.5 Vergoeding van schade

1. Als je tijdens je werk schade oploopt, wordt die vergoed, behalve als het schade is aan een voertuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorvoertuigen. Je werkgever hoeft je schade niet te vergoeden als hij aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen. Hij hoeft je schade ook niet te vergoeden als je die zelf hebt veroorzaakt door opzet of roekeloosheid. Schade als gevolg van normale slijtage komt ook niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Wanneer je recht hebt op schadevergoeding van een ander kan je dit recht overdragen aan je werkgever. Je krijgt dan een voorschot ter grootte van het schadebedrag.

3. Als je werkgever gerechtelijke kosten maakt om de schade op de ander te verhalen, mag hij die kosten niet op jou verhalen.

7.6 Aanpassen functieniveau

Je kunt met je werkgever afspreken dat je een minder belastende, lager betaalde functie krijgt. Je krijgt dan ook minder salaris. Wanneer dit gebeurt binnen 10 jaar voorafgaand aan de voor jou geldende AOW-leeftijd, kun je wel aan je werkgever vragen om je pensioenopbouw voort te zetten op basis van je oude salaris. Dit heeft gevolgen voor de pensioenpremie.

7.7 Pensioen

Je bouwt pensioen op tijdens je dienstverband. De pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP is van toepassing.

8. WERK EN VAKBONDEN

8.1 Bijdrage aan de vakbonden

Een werkgever betaalt aan de gezamenlijke vakbonden € 16,- per jaar per werknemer. Het aantal werknemers op 1 januari van het jaar is bepalend.

8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Als het bedrijfsbelang het toelaat, krijg je betaald verlof om op schriftelijk verzoek van een vakbond:

- a. als bestuurslid of als afgevaardigde deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbonden geregelde organen: maximaal 26 dagen per kalenderjaar;
- b. deel te nemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, voor zover de vorige alinea of de Wet op de ondernemingsraden hierin niet voorziet: maximaal vijf dagen per kalenderjaar.

8.3 Vakbondsfaciliteiten

De werkgever en de vakbonden maken op bedrijfsniveau afspraken over communicatie door de vakbonden via het intranet van de werkgever. Ook maken zij afspraken over de gelegenheid voorlichting te geven aan nieuwe werknemers tijdens hun opleidings- en inwerkactiviteiten.

8.4 Vakbondslidmaatschap

De werkgever en de vakbonden willen het vakbondslidmaatschap stimuleren omdat zij belang hechten aan een brede werknemersvertegenwoordiging bij het tot stand brengen van collectieve arbeidsvoorwaarden. Werkgevers verstrekken daartoe eenmalig een bedrag van € 90,- als bijdrage in de vakbondscontributie voor elke werknemer die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 een nieuw lidmaatschap bij de vakbond voor minimaal 1 jaar aangaat.

8.5 Reorganisatie

Die werkgever zal de vakbonden tijdig informeren als de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie of bedrijfssluiting niet met de bestaande arbeidsvoorwaarden zijn op te vangen. In dat geval maken de werkgever en de vakbonden een sociaal plan.

9. WERK EN DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid (DI) is het vermogen om deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Jij bent zelf verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te blijven voor werk bij je werkgever of ergens anders en fit, gemotiveerd en competent te blijven presteren. Je werkgever steunt je daarbij door middel van de faciliteiten in dit hoofdstuk.

Deze regeling is een raamregeling die op bedrijfsniveau verder kan worden ingevuld.

9.1 DI-budget

1. Je werkgever stelt aan jou jaarlijks een individueel besteedbaar DI-budget van € 500 beschikbaar. Van jou wordt verwacht dat je ook zelf investeert in jouw inzetbaarheid. Wanneer je geld uitgeeft aan jouw persoonlijke DI-doel(en), dan ondersteunt je werkgever dit initiatief door je een vergoeding te betalen vanuit je DI-budget.
2. Wanneer jouw DI-doel een studie of opleiding is, die gericht is op het verwerven van inkomen uit (toekomstig) werk, dan hoef je geen eigen bijdrage te betalen.
3. Bij andere DI-doelen vergoedt je werkgever je 2/3 deel van de kosten vanuit je DI-budget, tot een maximum van € 500. Wanneer in de fiscale regelgeving is bepaald dat de vergoeding belast moet worden uitbetaald, dan wordt de vergoeding gebruteerd. De bruto vergoeding wordt in mindering gebracht op het DI-budget.
4. Je mag het DI-budget drie jaar opsparen. Het budget van het eerste jaar vervalt na drie jaar. In het vierde jaar bouw je weer op, zodat het budget maximaal € 1.500 bedraagt.
5. Het DI-budget is niet pensioengevend en wordt niet in geld uitgekeerd bij het einde van het dienstverband. Zorg daarom voor tijdige besteding aan DI-doelen.

9.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan

Samen met je werkgever maak je ieder jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarbij kun je bijvoorbeeld bespreken voor welke DI-doelen jij je DI-budget wilt inzetten en welke opleidingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van je functie.

9.3 Loopbaanscan

Je kunt je werkgever eenmaal in de vijf jaar vragen om een loopbaanscan te laten uitvoeren voor rekening van je werkgever.

PROTOCOL

Extra werkgelegenheidsmaatregelen

Werkgevers en vakbonden 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 al eerder afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen. De sector NWb geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben onder meer 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 netwerkbedrijven 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.

Deze afspraken zullen worden voortgezet. Dat betekent dat de netwerkbedrijven hiervoor gedurende de looptijd van de cao opnieuw 1% van de loonsom op jaarbasis zullen inzetten.

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

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

GEBRUIKTE BEGRIPPEN

Arbeidsongeschikt, volledig en duurzaam	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).
Arbeidsongeschikt, gedeeltelijk	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).
Bedrijfsbelang	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. Als '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.
Bedrijfsongeval	Een ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan een werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Het ongeval mag niet veroorzaakt zijn door de schuld en of onvoorzichtigheid van de werknemer.
Berekeningsgrondslag	Het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens.
Cao-partijen	Partijen bij de cao NWb: de vakbonden FNV, CNV Publieke Diensten en WENB.
Diensttijd	<p>a. de onafgebroken diensttijd bij je huidige werkgever en zijn rechtsvoorganger(s);</p> <p>b. de bij je huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd, voordat je ontslag nam om een tot jouw gezin behorend kind tot 4 jaar feitelijk te verzorgen.</p> <p>Wanneer je op 1 april 2002 in dienst was bij je huidige werkgever en viel onder de sector-CAO Productie, geldt voor jou de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip.</p>
Echtgeno(o)t(e)	<p>In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner</p> <ul style="list-style-type: none">- met wie je een geregistreerd partnerschap hebt gesloten (artikel 1:80a BW) of- met wie je ongehuwd samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring. Een verklaring relatiepartnerschap staat in bijlage 8 van de cao.

Feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwjaarsdag; - 2e paasdag; - Hemelvaartsdag; - 2e pinksterdag; - 1e en 2e kerstdag; - de dag waarop het staatshoofd zijn verjaardag viert en - eenmaal per 5 jaar op 5 mei (Nationale Bevrijdingsdag 1945).
Feitelijke salaris	<p>Het salaris dat je daadwerkelijk in een kalenderjaar ontvangt. Ingeval van deeltijd vindt berekening naar rato plaats. Ingeval van indiensttreding in de loop van het jaar vindt berekening naar rato plaats, volgens de formule (aantal dagen in dienst / aantal kalenderdagen).</p>
Fusie	Een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.
Overwerk	<p>Als je leidinggevende je vraagt om op een dag of in een dienst meer uren werk te verrichten dan jouw normale uren, dan is dat overwerk. Minder dan een half uur per dag extra werken telt niet mee als overwerk.</p> <p>Als je meer dan een half uur op een dag extra werkt, telt het eerste half uur ook als overwerk.</p> <p>Als het overwerk niet aansluit aan je normale werktijd, dus bij een extra opkomst, is de reistijd ook overwerk.</p>
Partijen	Partijen bij de cao NWb: de vakbonden FNV, CNV Publieke Diensten en WENB.
Partner	<p>In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner</p> <ul style="list-style-type: none"> - met wie je een geregistreerd partnerschap hebt gesloten (artikel 1:80a BW) of - met wie je ongehuwd samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring. Een verklaring relatiepartnerschap staat in bijlage 9 van de cao.
Passend werk	Alle werk die voor jouw krachten en bekwaamheden is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van je kan worden gevraagd.
Ploegendienst	Onder ploegendienst wordt verstaan een regeling van werktijden volgens een op bedrijfsniveau vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie. Het werken op uren gelegen buiten maandag tot met en vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur behoort daarbij ook tot het normale patroon.
Reorganisatie	Reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c,d,e en f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
Salaris	<p>Het schaalsalaris (eventueel vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de eventuele vaste persoonlijke toelage(n) per maand; b. 8% (de voormalige vakantie-uitkering per maand, zie bijlage 3);

	<ul style="list-style-type: none"> c. de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden; d. de vergoeding in geld voor ploegendienst (zie paragraaf 3.3).
Salaris per uur	<ul style="list-style-type: none"> 1. 1/165e deel van je schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage. 2. Als je een functiecontract hebt met een standaard arbeidsduur van 40 uur per week is 'salaris per uur' 1/173e deel van je schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.
Salarisregeling	Een salarisregeling is een systeem om de schaalsalarissen vast te stellen. Het bestaat onder andere uit de salarisschalen, het systeem van functie-indeling en een systeem dat het verband legt tussen de functie-indeling en de salarisschalen.
Salarisschaal	Een salarisschaal bestaat vaak uit een reeks van bedragen (treden of periodieken). Hij kan ook bestaan uit een met een minimum bedrag en een maximum bedrag per maand aangegeven bandbreedte.
Schaalsalaris	Het bedrag per maand dat je krijgt op grond van je indeling in de bedrijfssalarisregeling.
Standplaats	De door je werkgever aangewezen plaats waar je als regel werkt of de plaats van waaruit je als regel je werk begint.
Vakbond	Vakbonden die partij zijn bij de cao NWb: FNV en CNV Publieke Diensten.
Vaste persoonlijke toelage	<p>Een vaste maandelijkse toeslag op het schaalsalaris. Dat kan een bedrag zijn of een percentage van dat schaalsalaris. Een vaste persoonlijke toelage wordt voor onbepaalde tijd is toegekend, alleen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. als je uitstekend je werk doet; b. als garantie omdat je in een lager gekwalificeerde functie bent geplaatst; c. als er bijzondere eisen aan je worden gesteld. <p>Alle toelagen op het schaalsalaris die om andere redenen zijn toegekend, tellen niet mee als vaste persoonlijke toelage.</p>
Verschoven werktijd	Als je leidinggevende je vraagt om op andere uren te werken dan jouw normale werktijden, dan zijn de uren die geen overwerk zijn en niet samenvallen met je normale werktijd of rooster, verschoven werktijd.
Volcontinudienst	Volcontinudienst is een vorm van ploegendienst waarin de opvolging van dienst zodanig is geregeld, dat het arbeidsproces 24 uur per dag en 7 dagen per week doorgaat.
Wacht- en storingsdienst	Het volgens rooster beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden buiten de voor jou geldende werktijd.
WENB	Werkgeversvereniging voor Energie, Kabel & Telecom en Grondstoffen Energie & Omgeving
Werkgever	Elke onderneming met een eigen juridische entiteit die hoofdzakelijk activiteiten uitvoert die vallen onder de

werkings sfeer van deze cao en lid is van WENB. Een onderneming voert hoofdzakelijk 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 aan deze activiteiten wordt besteed.

Werknemer

Alle personen in dienst van een 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 werknemster bedoeld.

INCIDENTELE BEGRIPPEN

Belangenbehartiging ('bijstaan of vertegenwoordigen')	Bijvoorbeeld door een advocaat of iemand van je vakbond
ADV opbouwen	Wanneer je volgens je rooster of werktijdenregeling feitelijk meer werkt dan gemiddeld 38 uur (geen overwerk) bouw je (tijdsevenredig) tijdcompensatie op. Dat noemen we ADV. Wanneer je feitelijk 40 uur per week werkt, bouw je dus 2 uur ADV per week op. Opgebouwde ADV vervalt niet door ziekte. Opgebouwde niet ingeroosterde ADV wordt behandeld als bovenwettelijk verlof. Je werkgever kan met de vakorganisaties hebben afgesproken dat niet ingeroosterde ADV aan het Benefit Budget wordt toegevoegd.
ADV inroosteren	Je werkgever roostert ADV in, waardoor jouw feitelijke arbeidsduur in de roosterperiode gemiddeld 38 uur per week bedraagt.
Belaste vergoeding	Over de vergoeding moet belasting worden betaald. De vergoeding wordt gebruteerd en na aftrek van fiscale heffingen aan je uitbetaald.
DI-doel	Een bestedingsdoel dat jou helpt om fit, gemotiveerd en competent te blijven presteren.
Kosten	Voorbeeld 1: Je kunt al betaalde theaterkaartjes niet teruggeven. Voorbeeld 2: Je kunt een geboekte vakantie niet annuleren.
Partner	De partner zoals bedoeld in artikel 7.1 van het Pensioenreglement
Pensioenreglement	Het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
Met pensioen	Onder pensioen worden naast het ABP-Keuzepensioen ook

verstaan het ABP-arbeidsongeschiktheids-pensioen (AAOP), prepensioen en FPU.

Zwaarwegend
bedrijfsbelang

Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als:

1. 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
2. er geen andere passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.

BIJLAGE 1

DE VOLGENDE BEDRIJVEN ZIJN AANGESLOTEN BIJ DE CAO NWb:

Alliander N.V., Arnhem

Cogas Holding N.V., Almelo
- Coteq Netbeheer B.V.
- Cogas Facilitaire Diensten B.V.

DNWG Staff B.V., Goes

Energie Nederland, Den Haag

Enexis Holding N.V., Den Bosch
- Enexis Personeel B.V.
- Fudura B.V.

Joulz Energy Solutions B.V.

N.V. JUVA, Poeldijk

Netbeheer Nederland, Den Haag

Stedin Holding N.V., Rotterdam
- Stedin Groep Personeels B.V.
- Joulz Diensten B.V.

- o Joulz Meetbedrijf B.V.
- o Joulz Infradiensten B.V.

N.V. RENDO Holding, Meppel
- N.V. RENDO
- RENDO Beheer B.V.
- N-TRA

BIJLAGE 2

TOEPASSELIJKE BEPALINGEN FUNCTIECONTRACTEN

- 2.1.1 Arbeidsovereenkomst
- 2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst
- 2.4 Standplaats en woonplaats
- 2.5 Andere werkzaamheden
- 2.6 Detachering
- 2.7.1 Belangenbehartiging
- 2.7.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
- 2.7.3 Geheimhouding
- 2.7.4 Geen benadeling van je werkgever
- 2.7.5 Nevenwerkzaamheden
- 2.8 Disciplinaire maatregelen
- 2.9 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel
- 4.7 Reis- en verblijfkosten
- 5.1 Benefit Budget
- 6.3 Medische keuringen
- 6.4 Preventief medisch onderzoek
- 6.5 Bedrijfshulpverlening
- 7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 7.2 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie
- 7.5 Vergoeding van schade
- 7.6 Aanpassen functieniveau
- 7.7 Pensioen
- 8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten
- 8.3 Vakbondsfaciliteiten

BIJLAGE 3

BRONNEN VAN HET 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 8 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 4

BEREKENING PLOEGENDIENSTVERGOEDING

Vergoeding

1. Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een vergoeding in geld en eventueel in tijd. De vergoeding in tijd wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvang je in de vorm van toeslag op jouw schaalsalaris.
2. De vergoeding 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 de toeslagpercentages van de overwerkvergoeding in geld, als bedoeld in paragraaf 3.5, 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 3.2.1, geldt als roosterzwaarte 1,0 punt uurwaarde, onder aftrek van de in het vorige lid al 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-volcontinuo 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.

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 je werkgever in jouw rooster opgenomen, dan wel aangewezen.

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt bepaald door het verschil tussen de volgens paragraaf 3.3 berekende aantal punten uurwaarde en de in het vorige artikel toegekende vergoeding in tijd te delen op de normaal gemiddelde arbeidsduur, zoals genoemd in paragraaf 3.1.

Vergoeding voor feestdagen

1. Dit artikel is voor dagen, als genoemd in artikel 3.2.1, niet van toepassing indien en voor zover die vergoeding in dit artikel is opgenomen in de vergoeding in tijd en in geld van paragraaf 3.3.
2. Voor elke overige feestdag als bedoeld in artikel 3.2.1 ontvang je voor ieder uur dat je volgens rooster dienst doet een vergoeding als bepaald in paragraaf 3.5.
Als je al dan niet door arbeidsongeschiktheid feitelijk geen dienst verricht, wordt deze niet toegekend.

Berekening ploegentoeslag

Voor de 5-ploegen volcontinudienst is de uurwaarde:

- van maandag tot en met vrijdag
 $13 \text{ uur} * 0,5 \text{ punt per dag} = 6,5 * 5 \text{ dagen} = 32,5 \text{ punt};$
- 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 $(592,8 : 1.976) = 30\%$.

BIJLAGE 5

AFBOUWREGELING NA HET DEFINITIEF VERLATEN VAN DE PLOEGENDIENST OF OVERPLAATSING NAAR EEN ROOSTER MET EEN LAGERE TOESLAG'

Afbouwregeling

1. Als je definitief de ploegendienst verlaat, dan geldt de volgende afbouwregeling:
Je ontvangt een aflopende uitkering gedurende een periode die wordt berekend aan de hand van het aantal volle jaren dat je in ploegendienst hebt gewerkt.

Aantal jaren ploegendienst				
1-4 jaar	5-9 jaar	10-14 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%

Behoud van het afbouwbedrag

2. Nadat je 10 volle jaren bij je werkgever in ploegendienst hebt gewerkt, begin je een garantiepercentage op te bouwen. Het afbouwpercentage zal niet dalen beneden het door jou opgebouwde garantiepercentage.
3. Je bouwt vanaf het 11^e jaar een percentage op van 4% voor elk vol jaar werken in ploegendienst. Je bereikt hiermee de maximale opbouw na 35 jaar werken in ploegendienst

Definitieve plaatsing in een rooster met een lagere toeslag

4. Wanneer je definitief in een rooster komt waarvoor een lagere ploegendiensttoeslag geldt, dan wordt het voorgaande ook toegepast op het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

Aanpassing van het bedrag

5. Andere salarisverhogingen dan de algemene salarisverhogingen worden in mindering gebracht op betalingen op grond van deze regeling. Algemene salarisverhogingen worden niet in mindering gebracht.
6. Als je de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak en jij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, dan is deze regeling niet (meer) van toepassing.

Overgangsregeling

Als je op 30 oktober 2015 in dienst was van je werkgever, wordt voor jou een individueel garantiepercentage bepaald op basis van de cao NWb 2013-2015 met als peildatum 1 november 2015. Wanneer vervolgens als gevolg van een reorganisatie jouw toeslag wordt verlaagd of vervalt en het individuele garantiepercentage is hoger dan het percentage volgens de nieuwe regeling, dan geldt voor jou het hogere individueel vastgestelde percentage.

BIJLAGE 6

BEREKENING JUBILEUMUITKERING NAAR EVENREDIGHEID

In hoofdstuk 4 staan voorwaarden genoemd waaronder een werknemer recht heeft op een gedeeltelijke jubileum uitkering. Dit wordt de 'jubileumuitkering naar evenredigheid' genoemd.

De hoogte van de jubileumuitkering naar evenredigheid wordt bepaald door de diensttijd die is verstreken na de laatste jubileumuitkering 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 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. Zijn jubileumuitkering naar evenredigheid wordt als volgt berekend:

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

BIJLAGE 7

DUURZAME INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID

Een aantal ontwikkelingen heeft aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector en de eisen die aan werknemers worden gesteld. Deze ontwikkelingen zijn:

Energietransitie — waardoor het netbeheer en de netwerken zullen veranderen. Om te voorkomen dat het milieu verder verslechtert en hulpbronnen schaars worden, is het nodig te investeren in duurzame, maatschappelijk meer verantwoorde productie- en distributiemethoden. De netwerkbedrijven staan middenin die veranderingen.

Co-creatie — zal werk en samenwerken veranderen. De informatietechnologie maakt gezamenlijk scheppen van waarde door meerdere partijen mogelijk. Niet alleen door werkgevers en medewerkers, maar ook samen met de klanten, die producenten worden.

Vergrijzing — We gaan bij de netwerkbedrijven slimmer en anders werken (sociale innovatie, Het Nieuwe Werken), met aandacht voor de ervaring en vitaliteit van oudere medewerkers. Zij kunnen hun kennis overdragen op jongeren.

Schaarste — Op langere termijn dreigt voor de netwerkbedrijven een tekort aan personeel; op de arbeidsmarkt is straks immers sprake van een schaarste. Tegelijkertijd zullen de competenties van medewerkers sneller dan ooit moeten veranderen.

Vergroening — door het grote natuurlijk verloop zullen de komende jaren veel jongeren moeten instromen. Als de netwerkbedrijven aantrekkelijk willen blijven op een arbeidsmarkt met toenemende schaarste zullen werkvormen, functies en arbeidsvoorwaarden moeten veranderen.

Deze ontwikkelingen vragen om flexibiliteit en mobiliteit van medewerkers. Het is de verantwoordelijkheid van zowel medewerkers als werkgevers om te investeren in de continue inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers.

Sociale partners willen afspraken maken om te komen tot een situatie waarin medewerkers eigenaarschap voelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan, daarbij gefaciliteerd door hun werkgevers. Door zich voortdurend te ontwikkelen, blijven medewerkers 'in positie' voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen het eigen bedrijf of daarbuiten en aantrekkelijk voor werkgevers zowel intern als extern. Strategische personeelsplanning binnen de ondernemingen speelt een belangrijke rol om te identificeren waar in de nabije toekomst uitdagingen zullen ontstaan. Het is belangrijk dat medewerkers zich op deze uitdaging kunnen voorbereiden met behulp van begeleiding, om- en herscholing.

Als deze aanpak succesvol is, zijn medewerkers voortdurend inzetbaar, binnen hun eigen organisatie of daarbuiten. De netwerkbedrijven en de medewerkers voorkomen zo dat medewerkers onvrijwillig werkloos ('boventallig') worden.

In de bredere context van een sociaal plan, de Wet Werk en Zekerheid en duurzame inzetbaarheid wordt daarmee bereikt dat uiteindelijk alleen in uitzonderlijke situaties via individueel maatwerk nog curatief opgetreden hoeft te worden om ontstane boventalligheid op te lossen; een sociaal plan heeft dan slechts de functie van een vangnet.

Het gaat om continuïteit én mobiliteit in de juiste verhouding. De ontwikkelingen leiden tot de wens om medewerkers met vaste arbeidsrelaties meer wendbaar te maken, maar ook om ZZP-ers meer aan de organisatie te binden.

Er moet voor de medewerker voldoende staan tegenover de van hem verlangde mobiliteit. Met name jongeren stappen uit zich zelf al gemakkelijk op. Dit maakt dat wij medewerkers met aantrekkelijke voorwaarden moeten binden. Daarbij gaat het niet (uitsluitend) om arbeidsvoorwaarden maar ook om zaken als perspectief, zingeving, groei en ontwikkeling. Zij willen en moeten zich belangrijk voelen, er toe doen. Zij willen met 'een volle rugzak' kunnen

vertrekken, zodat zij goed zijn voorbereid op een volgende fase. Dat pleit ervoor om zaken als opleidingsfaciliteiten, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en de kansen om voor een interne vacature in aanmerking te komen, ook aan flexibele medewerkers ter beschikking te stellen. Misschien moet het daarbij niet alleen gaan om mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd, maar ook om ZZP-ers en detachings- en uitzendmedewerkers. Ook ouderen met vaste contracten echter moeten wendbaar blijven, omdat zij langer moeten doorwerken, maar ook geconfronteerd kunnen worden met het veranderen of zelfs opheffen van hun functie.

Als wij samen, slagvaardig, verantwoordelijk en toekomstgericht willen zijn in deze veranderende arbeidsmarkt, investeren de netwerkbedrijven en alle medewerkers in een gezonde arbeidsmarktpositie en bedrijfsvoering. Dit gedeelde belang leidt ertoe dat netwerkbedrijven een samenhangende aanpak ontwikkelen die zich kenmerkt door 'investeren in inzetbaarheid' van medewerker aan de voorkant in plaats van het inrichten van zekerheden aan de achterkant.

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 werkingssfeer, 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 8

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 ploegdienstsystematiek

Productie

Voor bestaande ploegdiensten 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 ploegdienst 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.

Werktijdverkorting 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 werktijdverkorting bestaat uit verkorting 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 werktijdverkorting, 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 werktijdverkorting op medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op werktijdverkorting 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 werktijdverkorting 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 werktijdverkorting 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 werktijdverkorting 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 werktijdverkorting 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 gekorte 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 9

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.

De ondergetekenden

de **Werkgeversvereniging WENB**

partij ter ene zijde

FNV

gevestigd te Utrecht

**CNV Publieke Diensten, onderdeel
van CNV Connectief**
gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

*De bijgaande Collectieve Arbeidsovereenkomst NWb, looptijd 1 mei 2018 tot 1 mei 2021 te zijn
aangegaan.*

Aldus overeengekomen te Utrecht , d.d. 13 december 2018

Werkgeversvereniging WENB

FNV

.....
Marlies Knijnenberg

.....
Jan Wagenaar

**CNV Publieke Diensten
onderdeel van CNV
Connectief**

.....
Nicole Tollenaar

.....
Abhilash Sewgobind