



2.0



Netwerk  
bedrijven



**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 Standplaats en woonplaats
- 2.4 Andere werkzaamheden
- 2.5 Thuiswerken
- 2.6 Detachering
- 2.7 Loopbaanbeleid
- 2.8 Algemene gedragsregels
  - 2.8.1 Belangenbehartiging
  - 2.8.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
  - 2.8.3 Geheimhouding
  - 2.8.4 Geen benadeling van je werkgever
  - 2.8.5 Nevenwerkzaamheden
  - 2.8.6 Uitzendkrachten
- 2.9 Disciplinaire maatregelen
- 2.10 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel

**3. Werk en tijd**

- 3.1 Arbeidsduur
- 3.2 Werktijden
  - 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
- 4.5 Benefit budget
- 4.6 Vervangingstoelage
- 4.7 Reis- en verblijfskosten
- 4.8 Studiekosten
- 4.9 Verhuiskosten
- 4.10 Jubileumgratificatie
- 4.11 Uitkeringen bij pensionering
  - 4.11.1 Uitkering 1,5 maandsalaris
  - 4.11.2 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 Artsenbezoek
  - 6.2.2 Zorgverlof
- 6.3 Medische keuringen
- 6.4 Preventief medisch onderzoek
- 6.5 Bedrijfs hulpverlening

**7. Werk en zekerheid**

- 7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 7.2 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 Reorganisatie

**Protocol**

Overzicht protocol

**Gebruikte afkortingen**

Overzicht van gebruikte afkortingen

**Gebruikte begrippen**

Overzicht van gebruikte begrippen

Incidentele 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 ploegdienstvergoeding
5. Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegdienst
6. Berekening jubileumuitkering naar evenredigheid
7. Sociale plannen
8. Overgangs- en garantieregelingen
9. Verklaring relatiepartnerschap
10. Kader duurzame inzetbaarheid

2.0



**De Werkgeversvereniging WENb uit Arnhem**  
namens de werkgevers,

en

**Abvakabo FNV uit Zoetermeer**  
**CNV Publieke Zaak uit Den Haag**  
**VMHP-N uit Arnhem**

elk voor de werknemers,

hebben samen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesproken:



# Over deze CAO



## 1.1 Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2013 tot 1 november 2015.

## 1.2 Werkingssfeer

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

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

## OVER DEZE CAO

### 1.3 Structuur

- Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en zijn werknemers.
- 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 overwerksgrens.
- De bedrijfs-cao's maken deel uit van deze cao.

### 1.4 Naleving

- De werkgever past deze cao en de bedrijfs-cao toe voor al zijn werknemers.
- 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

- 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.
- De dispensatiecommissie beoordeelt het verzoek om ontheffing.
- De dispensatiecommissie bestaat uit drie leden namens de WENb en drie leden namens de vakbonden. De WENb levert een secretaris aan de commissie.





## 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;
  - d. de datum waarop je in dienst bent gekomen;
  - e. de duur van je arbeidsovereenkomst;
  - f. het aantal uren per week waarvoor je in dienst bent;
  - g. je aanvangssalaris;
  - h. de bij je aanvangssalaris behorende salarisschaal of –groep, als dit van toepassing is;
  - i. 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.
3. Een vast dienstverband is de regel. Daarbij kan een proeftijd worden afgesproken.

## WERK

### 2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

#### Van rechtswege

1. De volgende afspraken wijken af van de regeling in [artikel 7:668a](#) van het [Burgerlijk Wetboek](#):
  - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duurt maximaal drie jaar. Ook kunnen binnen drie jaar meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten. Dan geldt dat niet meer dan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen. Ze volgen elkaar ook op als er niet meer dan drie maanden zitten tussen twee arbeidsovereenkomsten. Wordt er daarna een zevende arbeidsovereenkomst met je gesloten, dan is die automatisch voor onbepaalde tijd.
  - b. 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.
2. Zowel jij als je werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen.

#### Bij pensioen of flexibel uittreden

3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand nadat je recht hebt gekregen op een AOW-uitkering.

## 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;
- 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 Standplaats en woonplaats

Je werkgever kan je verplichten om te wonen in of in de buurt van je standplaats. 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.

### 2.4 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](#).

### 2.5 Thuiswerken

1. Je werkgever kan afspraken met je maken over thuiswerken.
2. Cao-partijen kunnen hierover nadere voorwaarden afspreken. Bijvoorbeeld over werktijden, vergoeding en het verstrekken van technische hulpmiddelen.
3. Je werkgever moet ervoor zorgen dat de bepalingen van de Arbo-wet worden nageleefd.

### 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 Loopbaanbeleid

1. Je bent zelf verantwoordelijk voor de opleiding en training die je nodig hebt voor je loopbaan en om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.
2. Je werkgever steunt je daarbij door samen met jou een persoonlijk opleidingsplan te maken. Hierover maken jullie ieder jaar afspraken.
3. Hiervoor krijg je een persoonlijk ontwikkelingsbudget van € 500,- per jaar. Met dit budget kun je jouw geschiktheid voor werk verder verbeteren. Dat kan voor je huidige functie zijn, maar ook voor een andere baan binnen of buiten het bedrijf waar je nu werkt. Je mag het budget maximaal drie jaar opsparen. Het vervalt als je het niet binnen die drie jaar gebruikt.
4. Je kunt je werkgever eenmaal in de vijf jaar vragen om een loopbaanscan te laten uitvoeren.

### 2.8 Algemene gedragsregels

#### 2.8.1 Belangenbehartiging

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

#### 2.8.2 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.

#### 2.8.3 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.



**2.8.4 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.

**2.8.5 Nevenwerkzaamheden**

Als je naast je werk bij je werkgever ander betaald werk wilt gaan doen, werkgever hiermee wel schriftelijk akkoord gaan. Je werkgever kan toestemming weigeren of hieraan voorwaarden verbinden, onder andere wanneer 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.

**2.8.6 Uitzendkrachten**

De werkgever laat alleen uitzendkrachten in zijn onderneming werken als dit nodig is.

**2.9 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 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.

**2.10 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.





### 3.1 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.

#### Deeltijd

4. 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.

## WERK EN TIJD

### 3.2 Werktijden

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. 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.

#### 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.

#### 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 ploegen volcontinudienst 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 schaalsalaris.  
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*

1. Als je in ploegendienst werkt en je wordt in het bedrijfsbelang of omdat je gezondheid werken in ploegendienst niet langer toelaat, definitief uit de ploegendienst geplaatst, dan geldt een afbouwregeling.

*Afbouwregeling na definitieve overgang naar een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag*

De afbouwregeling geldt ook wanneer je bent ingedeeld in ploegendienst en je wordt in het bedrijfsbelang of omdat je gezondheid werken in je oude rooster niet langer toelaat, definitief geplaatst 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.

### 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

Op 1 september 2013 wordt je salaris met 1,2% verhoogd. Op 1 september 2014 wordt je salaris opnieuw met 1,2% verhoogd.

In de looptijd van de cao is er eenmalig 1% van jouw salaris op jaarbasis beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid. Voor werknemers die in de looptijd in dienst treden, geldt dit in evenredigheid. Cao-partijen hebben een kader afgesproken voor de invulling van dit budget.

## WERK EN GELD

### 4.4 Resultaatafhankelijke beloning

1. Je komt in aanmerking voor een resultaatafhankelijke beloning (RAB).
2. De hoogte van de RAB is afhankelijk van de mate waarin de voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde doelen zijn gehaald.
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 2015, over de jaren 2012 – 2014.
5. 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.
6. Jouw werkgever kan in overleg met de vakorganisaties kiezen voor een vaste eindejaarsuitkering van 3,7% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf, in plaats van de resultaatafhankelijke uitkering van maximaal 4,5%.

De RAB is 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.



#### 4.8 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](#) (of FUR) gaat.

#### 4.9 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 € 4.074,- (salarispeil 1 mei 2013; per 1 september 2013: € 4.123,-; per 1 september 2014: € 4.172,-). 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 € 4.727,- (salarispeil 1 mei 2013; per 1 september 2013: € 4.784,-; per 1 september 2014: € 4.841,-);
  - 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.

#### 4.10 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 salaries. 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.

## 4.11 Uitkeringen bij pensionering

### 4.11.1 Uitkering 1,5 maandsalaris

1. Als je [arbeidsovereenkomst](#) eindigt omdat je met ABP [Keuzepensioen](#) (of FUR) 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.

### 4.11.2 Jubileumuitkering naar evenredigheid

Als je na het einde van je arbeidsovereenkomst maar vóór het bereiken van de 65-jarige 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 ABP Keuzepensioen (of FUR-uitkering); of
- een gevolg is van boventaligheid.

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



## WERK EN KEUZES

### Opbouw

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

	% in Benefit Budget <sup>1)</sup>
Vakantie-uitkering <sup>2)</sup>	8,00%
Levensloopbijdrage <sup>3)</sup>	1,80%
Bovenwettelijk verlof <sup>4)</sup>	
Bovenwettelijk verlof basis	2,00%
Boven overwerk grens	0,80%
Leeftijdsvlof	0,40% - 1,60%
Overgangsregelingen leeftijdsverlof	0,40% - 1,20%
Doelgebonden verlof basis	0,40%

### 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.

- 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 schaalsalaris 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 kunt ieder jaar ook kiezen voor een pakket dat gelijkwaardig is aan je oude arbeidsvoorwaarden.
  4. Je werkgever 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 schaalsalaris, 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. Tijdens ouderschapsverlof betaalt je werkgever je 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

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 erna;
  - 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. Je kunt buitengewoon verlof met behoud van salaris krijgen om voor een ziek kind, partner of ouder te zorgen. Voorwaarde is dat deze zorg niet op een andere manier geregeld kan worden. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

### 6.2.1 Artsenbezoek

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

### 6.2.2 Zorgverlof

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.
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 Bedrijfs hulpverlening

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.





# 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.
3. Vanaf het tijdstip waarop je jouw werk weer hervat, wordt je salaris weer volledig doorbetaald.
4. Wanneer je voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat, ontvang je ook over het derde ziektekwartaal alsnog je volledige salaris.
5. Wanneer je voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat, ontvang je over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog 90% van je salaris.
6. Je hebt het werk blijvend hervat als je een aaneengesloten periode van ten minste 13 weken je werk weer hebt gedaan.
7. Wanneer je gedeeltelijk weer aan het werk bent, geldt het voorgaande naar evenredigheid.  
Je werkgever heeft voor de uitvoering hiervan een uitvoeringsregeling opgesteld.

## WERK EN ZEKERHEID

### 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 WW-uitkering zou hebben ontvangen.
  - b. Wanneer je geheel of gedeeltelijk werkloos bent, krijg je een aanvulling op je WW-uitkering en je eventuele salaris tot 70% van je laatstverdiende salaris.

### 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 IJA-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 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 restverdien capaciteit niet volledig benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris.
5. Tijdens de WGA-loonaanvulling uitkering ontvang je een aanvulling van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en nieuwe salaris dat je bij volledig gebruik van je restverdien capaciteit 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 het 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 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

1. Je hebt recht op een aanvulling op je 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 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 WW-uitkering heb je recht op een aanvulling op de WW-uitkering. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de WW-uitkering.

Bij een onderbreking van de WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je tijdelijk werk hebt, wordt de aanvulling na de hervatting van de 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 WW-uitkering.

### *Hoogte van de aanvulling*

1. In de eerste helft van de uitkeringsduur wordt de WW-uitkering aangevuld tot 90% van de berekeningsgrondslag. 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 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, 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 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 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, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.
4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.
5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn 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 kostwinnaar 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 je dan 55 jaar of ouder bent, 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.

## WERK EN VAKBONDEN

### 8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

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

- 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;
- 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 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.



## Protocol

### Salaris

- Op 1 september 2013 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,2%;
- Op 1 september 2014 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,2%;
- Er is in de looptijd per werknemer eenmalig 1% van zijn salaris op jaarbasis beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid (zie hieronder). Voor werknemers die in de looptijd in dienst treden, geldt dit in evenredigheid.

### Duurzame inzetbaarheidsbudget

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema voor de netwerkbedrijven. In de huidige cao staan diverse arbeidsvoorwaardelijke elementen die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid (zoals persoonlijk ontwikkelingsbudget, levensloopbijdrage, studiekosten en doelgebonden verlof). Cao-partijen hebben een kader (link naar bijlage 1 bij het cao-akkoord) geformuleerd voor de invulling op bedrijfsniveau van de afgesproken 1% eenmalige bijdrage.

Daarnaast zullen cao-partijen onderzoeken of de waarde van de arbeidsvoorwaardelijke elementen in de cao die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid kan worden samengevoegd tot een structureel en substantieel duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het onderzoek dient tijdig voor 1 januari 2014 afgerond te zijn zodat een structureel en substantieel duurzaam inzetbaarheidsbudget per die datum met een tussentijdse aanpassing in de cao verankerd kan worden.

### Extra werkgelegenheidsmaatregelen

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

De energiesector 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 energiebedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;
- het aanstellen van (stage)begeleiders: de energiebedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.

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.



**Het nieuwe werken en mobiliteitsbeleid**

Cao-partijen onderstrepen het belang hiervan en zullen vóór 1 januari 2014 in de cao de werknemers helderheid bieden welke kaders gelden als zij tijd- en plaatsonafhankelijk werken (zoals in de praktijk al gebeurt in de bedrijven).

**Flexibele arbeidsrelaties**

Cao-partijen brengen de ontwikkeling van flexibele arbeidsrelaties in de sector in kaart en voeren de mogelijke cao-aanpassingen die hieruit voortvloeien tussentijds door.

**Wetswijzigingen en cao**

Mede gezien de lange looptijd passen cao-partijen de cao tussentijds aan aan (nieuwe) wetswijzigingen die in de looptijd van de cao worden doorgevoerd.

Cao-partijen brengen de diverse leeftijdsbepalingen in de cao die een relatie hebben met het opschuiven van de AOW-leeftijd in kaart. Zij formuleren tijdig voor 1 januari 2014 binnen de bestaande financiële kaders voorstellen voor aanpassing van bestaande (leeftijds-)regelingen die bij ongewijzigd beleid als gevolg van het opschuiven van de AOW-leeftijd tot kostenstijgingen zouden leiden.

Zij betrekken in dit onderzoek ook de vraag of en hoe de cao aangepast moet worden om het werken ná de AOW-leeftijd mogelijk te maken, mede gezien de aanstaande wetswijzigingen op dit punt.

**Vereenvoudiging regeling ploegendienst**

Cao-partijen onderzoeken in de looptijd van de cao hoe het hoofdstuk ploegendienst vereenvoudigd en redactioneel verduidelijkt kan worden. De huidige regeling laat een aantal knelpunten zien omdat deze gebaseerd is op vaste cyclische roosters. Andere moderne roosters (waaronder gebroken diensten, 12- tot 16-wekenroosters maar ook zelfroosteren) passen slecht in de bestaande systematiek. Daarnaast wordt de vergoeding in roosterpunten over de verschillende uren van een etmaal als onevenwichtig beschouwd (uren tussen 18.00-19.00 aan het begin van de avond tellen even zwaar als die tussen 02.00-03.00 's nachts). Doelstelling: De nieuwe regeling wordt per 1-1-2015 ingevoerd.

**Visiedocument [‘Investeren in en door mensen’](#)**

In het cao-overleg hebben cao-partijen ook het visiedocument ‘Investeren in en door mensen’ geactualiseerd.

**O&O-fonds**

De Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds

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

Voor het jaar 2014 zal er een premiepauze voor het O&O-fonds NWb gelden. De premieafdracht van 0,2% zal in 2015 herleven.



## Gebruikte afkortingen

<a href="#">AAOP</a>	ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen
<a href="#">ABP</a>	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
<a href="#">ADV</a>	Arbeidsduurverkorting
<a href="#">ATW</a>	Arbeidstijdenwet
<a href="#">BW</a>	Burgerlijk Wetboek
<a href="#">CAO</a>	Collectieve Arbeidsovereenkomst
<a href="#">FUR</a>	Flexibele Uittredingsregeling
<a href="#">FPU</a>	Flexibel Pensioen en Uittreden
<a href="#">IPAP</a>	Invalideitspensioen Aanvullingsplan
<a href="#">IP</a>	Invalideitspensioen
<a href="#">IVA</a>	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
<a href="#">OR</a>	Ondernemingsraad
<a href="#">PAS</a>	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
<a href="#">UWV</a>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
<a href="#">WAA</a>	Wet aanpassing arbeidsduur
<a href="#">Wfsv</a>	Wet financiering sociale verzekeringen
<a href="#">WGA</a>	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
<a href="#">WIA</a>	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
<a href="#">WOR</a>	Wet op de ondernemingsraden
<a href="#">WW</a>	Werkloosheidswet
<a href="#">ZW</a>	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 [Abvakabo FNV](#), [CNV Publieke Zaak](#) en [VMHP-N](#) en de [WENb](#).

### Diensttijd

- de onafgebroken diensttijd bij je huidige werkgever en zijn rechtsvoorganger(s);
- 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.

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.

### Echtgeno(o)t(e)

In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner

- 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

- 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

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).

### Fusie

Een fusie, zoals bedoeld in het [SER-besluit Fusiegedragsregels 2000](#).

### Overwerk

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.

Als je meer dan een half uur op een dag extra werkt, telt het eerste half uur ook als overwerk.

Als het overwerk niet aansluit aan je normale werktijd, dus bij een extra opkomst, is de reistijd ook overwerk.

### Partijen

Partijen bij de cao NWb: de vakbonden [Abvakabo FNV](#), [CNV Publieke Zaak](#) en [VMHP-N](#) en de [WENb](#).

### Partner

In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner

- 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.

### 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

Het schaalsalaris (eventueel vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:

- a. de eventuele vaste persoonlijke toelage(n) per maand;
- b. 8% (de voormalige vakantie-uitkering per maand, zie bijlage 3);
- 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

1. 1/165e deel van je schaaalsalaris 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 schaaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.

### Salarisregeling

Een salarisregeling is een systeem om de schaaalsalarissen 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: [Abvakabo FNV](#), [CNV Publieke Zaak](#) en [VMHP-N](#).

### Vaste persoonlijke toelage

Een vaste maandelijks 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:

- 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.

Alle toelagen op het schaalsalaris die om andere redenen zijn toegekend, tellen niet mee als vaste persoonlijke toelage.

### 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, Afval & Milieu](#)



### Werkgever

Elke onderneming met een eigen juridische entiteit die hoofdzakelijk activiteiten uitvoert die vallen onder de werkingssfeer van deze cao en lid is van de [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 werkneemster 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.

### 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 ArbeidsongeschiktheidsPensioen (AAOP), prepensioen en FUR/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; en
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

- Cogas Infra en Beheer B.V.
- Cogas Facilitaire diensten B.V.

De Energiezaak, Arnhem

Netbeheer Nederland, Den Haag

Enexis Holding N.V., Rosmalen

- Enexis B.V.
- Enexis Fudura B.V.

N.V. RENDO Holding, Hoogeveen

- RENDO Netbeheer B.V.
- N.V. RENDO
- RENDO Beheer B.V.
- Energieservice B.V.

TenneT TSO B.V., Arnhem

N.V. Holding Westland Infra, Poeldijk

- Westland Infra Netbeheer



## Bijlage 2

### Toepasselijke bepalingen functiecontracten

2.1.1	Arbeidsovereenkomst
2.1.2	Einde van de arbeidsovereenkomst
2.3	Standplaats en woonplaats
2.4	Andere werkzaamheden
2.5	Thuiswerken
2.6	Detachering
2.8.1	Belangenbehartiging
2.8.2	Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
2.8.3	Geheimhouding
2.8.4	Geen benadeling van je werkgever
2.8.5	Nevenwerkzaamheden
2.8.6	Uitzendkrachten
2.9	Disciplinaire maatregelen
2.10	Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel
4.7	Reis- en verblijfkosten
5.1	Benefit Budget
6.5	Medische keuringen
6.6	Preventief medisch onderzoek
6.7	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 overwerkgrens (zie artikel 6.6).

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

### Artikel 9.2 (oud)

#### *Verhoging van het vakantieverlof*

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

Leeftijd extra verlofuren

40 t/m 49:	8
50 t/m 54:	16
55 t/m 59:	24
60 en ouder:	32

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

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

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

### Artikel 11.1 (oud)

#### *Aanspraken doelgebonden verlof*

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

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

## Bijlage 4

### Berekening ploegdienstvergoeding

#### *Vergoeding*

1. Als je in ploegdienst 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 schaaalsalaris.
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 ploegdienstrooster 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-volcontinuu ploegdienst 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 ploegdienst 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 werkgever in het 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 bepaald 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 uur \* 0,5 punt per dag = 6,5 \* 5 dagen = 32,5 punt;
  - plus 24 uur \* 1,0 punt op zaterdag = 24,0 punt;
  - plus 24 uur \* 1,0 punt op zondag = 24,0 punt;
- Totaal per week 80,5 punt;

Per jaar over 52 weken: 52 \* 80,5 punt = 4.186 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 uur = 228,8 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 punten te delen door (52 \* 38 =) 1.976 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

1. Ben je ingedeeld in ploegendienst en wordt dit definitief beëindigd in het bedrijfsbelang of omdat je gezondheid dit niet langer toelaat. Dan geldt de volgende afbouwregeling.
2. Je ontvangt je volledige toeslag in geld, over de maand waarin je ploegendienst definitief verlaat en over de eerste drie maanden daarna.
3. Hierna ontvang je een aflopende uitkering die wordt berekend aan de hand van het aantal jaren dat je in ploegendienst hebt gewerkt.

Aantal jaren ploegendienst

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

4. Ben je op de dag waarop je ploegendienst wordt beëindigd, 59 jaar of ouder, dan ontvang je het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit paragraaf 3.3 tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd. Indien je tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar bereikt, wordt de uitkering als bedoeld in lid 3, gehandhaafd op het dan bereikte niveau tot het tijdstip van jouw pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.
5. Ben je op de dag waarop je ploegendienst wordt beëindigd, 45 jaar en ben je onmiddellijk daaraan voorafgaand tenminste tien jaren onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, dan zal het uitkeringspercentage van lid 3 nooit dalen onder het product van:
  - het aantal onafgebroken ploegendienstjaren onmiddellijk voorafgaand aan de beëindiging; en
  - het percentage behorende bij de leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten, te weten:
    - 2% bij 45 tot 50 jaar
    - 3% bij 50 tot 55 jaar
    - 4% bij 55 tot 59 jaar.

Het aldus vastgestelde bedrag mag nooit meer bedragen dan het volledige toeslagbedrag als bedoeld in paragraaf 3.3.

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

6. De in dit artikel vastgestelde bedragen zullen worden herzien overeenkomstig de algemene salarismaatregelen.
7. Indien je salarisverhogingen verkrijgt anders dan de algemene salarisverhogingen, worden die verhogingen in mindering gebracht op betalingen op grond van deze afbouwregeling.
8. Als je de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak en jij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, wordt deze uitkering op de betaling in mindering gebracht.

## 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

### 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 Partiele 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 ongekorte salaris (100%). Het verhaal van deze premies wordt berekend over het ambtelijk inkomen op basis van het gekorte salaris.



### Overgangsregeling Leeftijdsvlof

#### 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.

**Aansprakelijkheid**

*Dit is een pdf-bestand van de cao NWb. Wij hebben onze uiterste best gedaan om de tekst van het pdf-bestand precies gelijk te laten zijn aan de tekst op de website. Mocht ondanks deze zorg toch een verschil optreden of het pdf-bestand anderszins onjuistheden bevat, dan geldt de tekst op de website [www.caonwb.nl](http://www.caonwb.nl).*

**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 : .....

Voornamen : .....

Geboortedatum : .....

bevestigt dat de ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van .....

samenwoont op bovenstaand adres, zijn/haar levenspartner is.

Datum : .....

Ondergetekende : .....  
(handtekening)

Mede-ondergetekende : .....  
(handtekening)

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



## Bijlage 10

### Kader duurzame inzetbaarheid (invulling cao-afspraken eenmalige bijdrage van 1% Budget Duurzame inzetbaarheid)

#### Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk?

Werknemers doorlopen diverse fasen in hun werkzame leven: je hebt jonge starters, werknemers in het spitsuur van hun leven, daarna volgt een fase van stabilisatie en tenslotte is er de deskundige, soms ook afbouwende senior. Elk van die generaties heeft zo zijn eigen wensen en behoeften om gemotiveerd en vitaal het werk te kunnen (blijven) doen. Daarbij zijn er niet alleen verschillen in behoeften tussen de generaties, maar ook tussen individuen binnen één generatie. In alle fasen is een goede balans tussen werk- en privésituatie belangrijk.

Het feit dat de veranderingen in de werkzaamheden elkaar steeds sneller opvolgen vraagt om alerte en vitale werknemers. Zij moeten in beweging blijven en gewend raken aan nieuwe situaties en technieken. Ook moeten zij voorbereid zijn op het mogelijk wegvallen van hun werkzaamheden. Werkgevers informeren hun werknemers over de ontwikkelrichting van het bedrijf en de mogelijkheden voor de werknemers daarbinnen. Werkgevers richten hun personeelsbeleid daar op in en stimuleren en faciliteren hun werknemers om zich te ontwikkelen en daardoor inzetbaar te blijven. Daar komt bij dat werknemers steeds langer zullen doorwerken. Iedere werknemer moet daarom vitaal genoeg zijn en blijven om op een gezonde en blijve manier het einde van zijn carrière te bereiken.

Om tegemoet te komen aan de uit deze verscheidenheid voortkomende diversiteit aan wensen en behoeften, is maatwerk vereist! Werkgevers en werknemers moeten uit een scala van mogelijkheden kunnen putten, afhankelijk van de specifieke, persoonlijke situatie.



### Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Voorheen was de inzetbaarheid van werknemers voornamelijk de verantwoordelijkheid van de werkgevers en kenmerkte de cao zich door 'ontziemaatregelen'. Met de introductie van duurzame inzetbaarheid in de cao willen cao-partijen alle groepen werknemers, jong en oud, kostwinner en tweeverdiener, voltijder en deeltijder, fit en minder fit, stimuleren zich te ontwikkelen en vitaal te blijven. Werkgevers én werknemers hebben hierin ieder hun eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Werkgevers zorgen voor goede personeelsinstrumenten en een gezonde en veilige werkomgeving. Daarbinnen bieden zij de faciliteiten die werknemers steunen om gemotiveerd en vitaal te kunnen blijven functioneren, al dan niet in de eigen functie. Hierbij geldt als uitgangspunt dat iedere werknemer op die manier binnen zijn loopbaan goed kan blijven functioneren. Deze verantwoordelijkheid begint bij de aanvang van zijn carrière en loopt door tot het einde van het dienstverband.

Werknemers investeren in hun toekomst om aantrekkelijk te blijven voor hun werkgever en op de arbeidsmarkt en plezier in hun werk te houden. Voor werknemers is het van belang om een gezonde leefstijl te hebben, zich te blijven ontwikkelen door om- of bijscholing en alles daartussen en omheen, zoals actief kennis delen en betrokkenheid bij het arbeidsproces. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid!

### Inzetbaarheidsbudget

Cao-partijen zijn zich bewust van deze verantwoordelijkheden en willen duurzame inzetbaarheid prominent op de agenda van de bedrijven krijgen. Onder meer door het introduceren van een Budget Duurzame inzetbaarheid. Het budget kan zowel generiek als individueel ingezet worden. Want niet iedere werknemer heeft dezelfde behoeften en ook de werkgever moet kunnen sturen op de inzetbaarheid van zijn werknemers.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in de looptijd van de cao NWb 2013 (van 1 mei 2013 tot 1 november 2015) voor iedere werknemer eenmalig een budget van 1% van het jaarsalaris beschikbaar is. De helft daarvan wordt door de werkgever ingezet voor generieke maatregelen die de duurzame inzetbaarheid bevorderen; de andere helft kan de individuele werknemer specifiek voor zijn eigen situatie inzetten.

**Bestedingsdoelen**

Met het beschikbaar stellen van een inzetbaarheidsbudget zijn dus middelen voorhanden om de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Het collectieve deel van het budget is aanbod gestuurd (de werkgever biedt bijvoorbeeld een inzetbaarheidsscan aan) en het individuele deel vraag gestuurd (de werknemer besteedt het budget bijvoorbeeld aan acties uit de inzetbaarheidsscan zoals een opleiding). Het collectieve deel wordt overlegd met de ondernemingsraad; over het individuele deel wordt overlegd tussen leidinggevende en werknemer.

**Monitoren**

Het invoeren van een inzetbaarheidsbudget zal alleen succesvol zijn als zowel werkgever als werknemer hierover met elkaar in gesprek gaan. Het zal voor werknemer duidelijk moeten zijn welke faciliteiten beschikbaar zijn en hij zal zijn werkgever hierop kunnen aanspreken. Ook de werkgever moet zijn werknemer kunnen aanspreken op zijn eigen verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en de benutting van zijn inzetbaarheidsbudget.

**Vervolg**

Cao-partijen zullen in de cao (financiële) bronnen zoeken waarmee invulling en uitvoering van het inzetbaarheidsbudget structureel kan worden gemaakt. In een studie wordt onderzocht in hoeverre de bestedingsdoelen worden gebruikt en welke vorm van financiering noodzakelijk is om hieraan tegemoet te komen. Resultaten van deze studie kunnen in de looptijd van de cao tussentijds worden toegevoegd.



