

Collectieve arbeidsovereenkomst

VW Netwerk Bouw BV

1 januari 2004 – 1 januari 2007

Inhoudsopgave

CONSIDERANS	7
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	8
1.1. DEFINITIEBEPALING	8
<i>artikel 1 Definities</i>	8
1.2 BEPALINGEN BETREFFENDE DE CAO	9
<i>artikel 2 Karakter CAO</i>	9
<i>artikel 3 Looptijd</i>	9
<i>artikel 4 Tussentijdse herziening</i>	9
1.3 VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN.....	9
<i>artikel 5 Geschillenregeling</i>	9
<i>artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties</i>	9
1.4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	10
<i>artikel 7 Algemeen</i>	10
<i>artikel 8 Vermelding CAO</i>	10
<i>artikel 9 Exemplaar CAO uitreiken</i>	10
<i>artikel 10 Informatie over instructies en voorschriften</i>	10
<i>artikel 11 Verstrekken van persoonsgegevens</i>	10
<i>artikel 12 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn</i>	10
<i>artikel 13 Klachtrecht</i>	10
1.5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
<i>artikel 14 Algemeen</i>	11
<i>artikel 15 Voldoen aan redelijke opdrachten</i>	11
<i>artikel 16 Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling</i>	11
<i>artikel 17 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden</i>	11
<i>artikel 18 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding</i>	12
<i>artikel 19 Geheimhouding</i>	12
<i>artikel 20 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn</i>	12
<i>artikel 21 Nevenbezigheden</i>	12
<i>artikel 22 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties</i>	13
HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
<i>artikel 23 Aard van de arbeidsovereenkomst</i>	14
<i>artikel 24 Proeftijd</i>	14
<i>artikel 25 De arbeidsovereenkomst</i>	14
<i>artikel 26 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd</i>	14
<i>artikel 27 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</i>	14
<i>artikel 28 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid</i>	15
<i>artikel 29 Getuigschrift</i>	15
<i>artikel 30 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum</i>	15
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR	16
3.1 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDENMANAGEMENT	16
<i>artikel 31 Definities</i>	16
<i>artikel 32 Arbeidsduur</i>	17
<i>artikel 33 Arbeidstijd</i>	17
<i>artikel 34 Vaststelling arbeidstijden</i>	17
<i>artikel 35 Nachtdienst</i>	17
<i>artikel 36 Rusttijd en vijfdaagse werkweek</i>	18
<i>artikel 37 Pauze</i>	18
<i>artikel 38 Zon- en feestdagen</i>	19
<i>artikel 39 Overwerk</i>	19
<i>artikel 40 Waakdienst</i>	19
<i>artikel 41 Afwijken van arbeidstijden</i>	20
<i>artikel 42 Arbeidstijd bijzondere groepen</i>	20
<i>artikel 43 Verkorting arbeidsduur oudere werknemers</i>	20

3.2 VAKANTIE	21
artikel 44 Vakantiejaar.....	21
artikel 45 Opbouw van vakantie	21
artikel 46 Vakantie bij aanvang respectievelijk einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar.....	21
artikel 47 Opnemen van vakantie	22
artikel 48 Opbouw vakantie-aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht.....	22
artikel 49 Opbouw vakantie-aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.....	22
artikel 50 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	22
artikel 51 Behoud van vakantie-aanspraken bij indiensttreding	23
artikel 52 Ontslag en vakantie	23
3.3 BUITENGEWOON VERLOF	23
artikel 53 Buitengewoon verlof van korte en lange duur.....	23
artikel 54 Ouderschapsverlof.....	25
HOOFDSTUK 4 BELONINGEN	26
4.1 SALARIS	26
artikel 55 Uitbetaling maandinkomen	26
artikel 56 Toekenning van de salarisschaal.....	26
artikel 57 Salarisvaststelling	26
artikel 58 Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel.....	26
artikel 59 Jaarlijkse salarisaanpassing	27
artikel 60 Overgang naar een hogere schaal.....	28
artikel 61 Variabele beloning	28
artikel 62 Vakantie-uitkering	28
artikel 63 Algemene aanpassing van het salaris.....	28
artikel 64 Meeruren	29
4.2 TOELAGEN	29
artikel 65 Bijzondere toelage.....	29
artikel 66 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)	29
artikel 67 Pensioengevend salaris	30
4.3 TOESLAGEN.....	30
artikel 68 Toeslag voor overwerk	30
artikel 69 Toeslag voor waakdienst	31
artikel 70 Samenloop	32
artikel 71 Reisuregeling	32
artikel 72 Toeslag voor het werken op feestdagen.....	33
4.4 DIVERSEN	33
artikel 73 Functiewaardering	33
artikel 74 Jubileumgratificatie.....	34
artikel 75 Verlofsparen uit salaris	34
HOOFDSTUK 5 SOCIALE VOORZIENINGEN	35
artikel 76 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	35
artikel 77 Collectieve ongevallenverzekering	35
artikel 78 Doorbetaling en uitkering tijdens ziekte.....	35
artikel 79 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	37
artikel 80 Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	38
artikel 80a WIA-hiaatverzekering.....	39
artikel 81 Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.....	39
artikel 82 Arbeidsgehandicapte werknemers.....	39
artikel 83 Overgangsbepalingen.....	40
artikel 84 pensioen.....	40
artikel 85 Flexibele pensionering	41
artikel 86 Overlijdensuitkering	41

HOOFDSTUK 6 PERSONEELSBELEID EN WERKGELEGENHEID	42
<i>artikel 87 Vacaturevoorziening.....</i>	<i>42</i>
<i>artikel 88 Werkgelegenheid (jeugdige) allochtonen</i>	<i>42</i>
<i>artikel 89 Kinderopvang</i>	<i>42</i>
<i>artikel 90 Personeelsbeoordeling</i>	<i>42</i>
<i>artikel 91 Opleidingsfaciliteiten</i>	<i>42</i>
<i>artikel 92 Aanpassing arbeidsduur.....</i>	<i>43</i>
<i>artikel 93 Reorganisaties</i>	<i>43</i>
<i>artikel 94 Samenwerkingsverbanden</i>	<i>43</i>
HOOFDSTUK 7 VERGOEDINGSREGELINGEN.....	44
<i>artikel 95 Vergoedingsregeling woning-werk.....</i>	<i>44</i>
<i>artikel 97 Regeling zakelijk reizen in Nederland</i>	<i>46</i>
<i>artikel 98 Regeling pension-/hotelkosten.....</i>	<i>47</i>
<i>artikel 99 Regeling afkoopsom kleine consumpties buitendienstmedewerkers</i>	<i>47</i>
<i>artikel 100 Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk</i>	<i>48</i>
HOOFDSTUK 8 VAKBONDSWERK	49
<i>artikel 101 Vakbondsbijdrage.....</i>	<i>49</i>
<i>artikel 102 Vakbondsfaciliteiten</i>	<i>49</i>
<i>artikel 103 Vakbondsverlof.....</i>	<i>49</i>
HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN	51
<i>artikel 104 Disciplinaire maatregelen</i>	<i>51</i>
BIJLAGE 1: SALARISTABELLEN	53
BIJLAGE 2: ARBEIDSVOORWAARDELIJKE ASPECTEN VARIABEL BELONINGSPLAN	55
<i>artikel 1 Werkingssfeer.....</i>	<i>55</i>
<i>artikel 2 Hoogte variabele beloning</i>	<i>55</i>
<i>artikel 3 Pensioen</i>	<i>55</i>
<i>artikel 4 Betaling variabele beloning in bijzondere omstandigheden.....</i>	<i>55</i>
BIJLAGE 3: REGLEMENT VERLOFSPAREN UIT SALARIS.....	57
<i>artikel 1 Definities</i>	<i>57</i>
<i>artikel 2 Doelstelling</i>	<i>57</i>
<i>artikel 3 Deelname.....</i>	<i>57</i>
<i>artikel 4 Spaarbedrag</i>	<i>58</i>
<i>artikel 5 Storting op de verlofspaarrekening</i>	<i>58</i>
<i>artikel 6 Opname van het tegoed</i>	<i>58</i>
<i>artikel 7 Opname spaarverlof.....</i>	<i>59</i>
<i>artikel 8 Verbod tot vervreemding en zekerheidsstelling</i>	<i>59</i>
<i>artikel 9 Rente.....</i>	<i>60</i>
<i>artikel 10 Omzetting in pensioen</i>	<i>60</i>
<i>artikel 11 Einde dienstverband.....</i>	<i>60</i>
<i>artikel 12 Uitbetaling door de bank.....</i>	<i>60</i>
<i>artikel 13 Slotbepalingen</i>	<i>60</i>

BIJLAGE 4: SPAARLOONREGELING.....	62
1. DEFINITIES.....	62
2. DEELNEMING.....	62
3. SPAARBEDRAGEN.....	62
4. ADMINISTRATIE.....	63
5. OPNEMEN VAN BEDRAGEN TIJDENS DEELNEMERSCHAP.....	63
6. ERKENDE BESTEDINGSDOELEINDEN.....	64
7. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	66
8. GELIJKSTELLING VAN PARTNERS.....	67
9. ONDERPAND.....	67
10. CONTROLE.....	67
11. WIJZIGING.....	67
BIJLAGE 5: SOCIALE REGELS BIJ REORGANISATIES.....	68
<i>Artikel 1 Werkingssfeer.....</i>	<i>68</i>
<i>Artikel 2 Vaststelling boventalligheid.....</i>	<i>68</i>
<i>Artikel 3 Mededeling boventalligheid.....</i>	<i>69</i>
<i>Artikel 4 Maatregelen gericht op interne herplaatsing.....</i>	<i>69</i>
<i>Artikel 5 Einde van de arbeidsovereenkomst.....</i>	<i>72</i>
<i>Artikel 6 Opleidingskosten.....</i>	<i>72</i>
<i>Artikel 7 Hardheidsclausule.....</i>	<i>72</i>
<i>Artikel 8.....</i>	<i>72</i>
<i>Artikel 9 Looptijd sociale regels bij reorganisatie.....</i>	<i>72</i>
BIJLAGE 6: PROTOCOL LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID.....	73
1. DOELSTELLING EN KENMERKEN.....	73
2. INSTRUMENTEN.....	73
3. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN.....	73
4. VERLICHTENDE MAATREGELEN.....	74
5. PERIODIEKE RAPPORTAGE.....	74
BIJLAGE 7: PROTOCOL EMPLOYABILITY.....	75
1. DOELSTELLING EN UITGANGSPUNTEN.....	75
2. INSTRUMENTEN.....	75
3. EXTRA FACILITEITEN.....	75
BIJLAGE 8: OVERGANGSBEPALINGEN.....	76
I. EÉNMALIGE UITKERING.....	76
II. OVERGANGSUITKERING VERGOEDINGSREGELING WONING-WERK.....	76
III. OVERGANGSBEPALINGEN TOT.....	76
IV. OVERGANGSBEPALINGEN WAAKDIENT.....	77
V. AFKOOPSOM KLEINE CONSUMPTIES VOOR DE BUITENDIENSTMEDEWERKER.....	77
VI. OVERGANGSBEPALING TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTENVERZEKERING.....	77
VII. OVERGANGSBEPALINGEN CLUSTER ARBEIDSDUUR.....	78
VIII. OVERGANGSBEPALINGEN FUNCTIECONTRACTEN.....	78
IX. OVERGANGSBEPALINGEN OPZEGTERMIJNEN ARBEIDSOVEREENKOMST.....	79
X. STUDIE NAAR WINSTDELING EN RESULTATENDELING.....	79
XI. FUNCTIEWAARDERING.....	79
XII. REISURENREGELING.....	80
XIII. HARDHEIDSCLAUSULE.....	80
XIV.	80
BIJLAGE 9: OVERGANGSBEPALINGEN INZAKE VUT, PENSIOEN, PREPENSIOEN EN FLO.....	81
BIJLAGE 10: REISTIJDEN TABEL REISURENREGELING (ARTIKEL 71 CAO).....	103

BIJLAGE 11 REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING	105
<i>Artikel 1 Begripsbepalingen</i>	<i>105</i>
<i>Artikel 2 Deelname</i>	<i>106</i>
<i>Artikel 3 Levensloopdoelen.....</i>	<i>106</i>
<i>Artikel 4 Procedures</i>	<i>106</i>
<i>Artikel 5 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemer</i>	<i>107</i>
<i>Artikel 6 Beëindiging van de levensloop spaarovereenkomst.....</i>	<i>109</i>
<i>Artikel 7 Afkoop.</i>	<i>109</i>
<i>Artikel 8 Afwijkende bepalingen voor werknemers waarop de bepalingen uit hoofde van bijlage 9 van de CAO van toepassing zijn</i>	<i>109</i>
<i>Artikel 9 Slotbepalingen.....</i>	<i>110</i>

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor VW Netwerk Bouw BV, VolkerWessels Telecom Services BV en WheretoCard International BV, te weten

1. VW Netwerk Bouw BV, VolkerWessels Telecom Services BV en WheretoCard International BV, te Amersfoort

en

2. - ABVAKABO FNV, te Zoetermeer
- Bond van Telecompersoneel, te Leidschendam
- CNV Publieke Zaal, te 's-Gravenhage

Nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in overweging dat:

- het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van VW Netwerk Bouw, VolkerWessels Telecom Services en WheretoCard International als het belang van de bij deze organisaties werkende personen;
- het de bedoeling van partijen is om gedurende de looptijd van de CAO de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

1.1. Definitiebepaling

artikel 1 Definities

A werkgever	De partij in de considerans genoemd onder 1;
B vakorganisaties	Elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;
C werknemer	De man of vrouw, werkzaam in Nederland, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen in dienst van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt echter niet beschouwd degene met een beroepsbegeleidende leerplaats (bb1) of een beroepsopleidende leerplaats (bol) en degene die deelneemt aan een duale leerroute;
D maandsalaris	Het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;
E maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de toelagen, vermeld in deze CAO en het gedeelte boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;
F salaris	Maandsalaris;
G salaris per uur	1/165,2 ^e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur van 38 uur zoals genoemd in artikel 32 (arbeidsduur);
H deeltijd werknemer	De werknemer, die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;
I functie	Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
J werktijdregeling	de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;
K OR	Het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

1.2 Bepalingen betreffende de CAO

artikel 2 Karakter CAO

De werkgever kan een werknemer in dienst nemen of houden onder voorwaarden die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

artikel 3 Looptijd

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 36 maanden. Zij treedt in werking op 1 januari 2004 en eindigt derhalve op 1 januari 2007.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste 3 maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

artikel 4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

1.3 Verplichtingen CAO-partijen

artikel 5 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen, paritair samengestelde, interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste éénmaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personeel, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

1.4 Verplichtingen van de werkgever

artikel 7 Algemeen

De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

artikel 8 Vermelding CAO

De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat deze CAO van toepassing is.

artikel 9 Exemplaar CAO uitreiken

De werkgever plaatst de CAO op het intranet van VW Netwerk Bouw. Daarnaast is de CAO verkrijgbaar bij de afdeling Personeel & Organisatie.

artikel 10 Informatie over instructies en voorschriften

De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats ter inzage.

artikel 11 Verstrekken van persoonsgegevens

1. De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de werknemer. Verstrekkingen tussen de in de considerans onder 1 genoemde partijen onderling worden niet aangemerkt als verstrekkingen aan een derde.
2. De toestemming van de werknemer is niet vereist voor persoonsgegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens. Tot verstrekking van deze gegevens over groepen van werknemers wordt eerst overgegaan na overleg met de OR.
3. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in lid 2 bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.

artikel 12 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn

De werkgever zal zorgdragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.

artikel 13 Klachtrecht

1. De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan een klacht indienen bij de werkgever.

2. Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met de OR is vastgesteld in de bedrijfsregeling Klachtrechtregeling VW Netwerk Bouw.

1.5 Verplichtingen van de werknemer

artikel 14 Algemeen

1. De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren te verrichten en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is gehouden aan de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

artikel 15 Voldoen aan redelijke opdrachten

1. De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
2. De werknemer zal, indien de werkgever dat nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.
3. Het verrichten van andere werkzaamheden en het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.
4. Indien de werkgever dat nodig acht is de werknemer, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, dan wel zich beschikbaar te houden voor het zo nodig verrichten van arbeid.

artikel 16 Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling

De werkgever kan de werknemer verplichten in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien dit uit een oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

artikel 17 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden

De werknemer, die werkzaamheden verricht welke strekken ter uitvoering van de bij of krachtens de Telecommunicatiewet aan de werkgever opgelegde verplichtingen, is gehouden bij deze werkzaamheden terzake gegeven aanwijzingen van de werkgever op te volgen. In het bijzonder is de werknemer verplicht om zijn werkzaamheden met betrekking tot de uitvoering van telecommunicatiediensten tijdens buitengewone omstandigheden als bedoeld in die wet te blijven verrichten.

Van bedoelde werknemer kan worden gevergd op een andere plaats dan de normale plaats van tewerkstelling werkzaam te zijn.

artikel 18 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

artikel 19 Geheimhouding

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

artikel 20 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermindering van gevaren voor hemzelf of van anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

artikel 21 Nevenbezigheden

1. Het is de werknemer niet toegestaan nevenbezigheden te verrichten:
 - o die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
 - o waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - o die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
 - o die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer, die twijfelt of de door hem te verrichten nevenbezigheden in strijd zijn met het gestelde in lid 1 vraagt de werkgever toestemming voor deze nevenbezigheden. De werkgever zal aan de werknemer binnen 4 weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken.

artikel 22 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

1. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.
2. De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in lid 1 genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
3. De werkgever kan op de in lid 1 genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi- en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het bepaalde in lid 1 is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen. De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten. Alle hieruit voortvloeiende kosten komen ten laste van de werkgever.
4. De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in lid 1 genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
5. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

HOOFDSTUK 2 De arbeidsovereenkomst

artikel 23 Aard van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde tijd worden aangegaan, onder andere:
 - * indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn;
 - * ter vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer;
 - * indien bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst door de werkgever schriftelijk bijzondere voorwaarden worden gesteld.

artikel 24 Proeftijd

Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van 2 maanden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat geen proeftijd of een proeftijd voor een kortere duur geldt.

artikel 25 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan.

artikel 26 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd^(*)

1. De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:
 - a. de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer en korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer en korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
 - b. de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand.
 - c. de opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.
2. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.
3. Indien de toestemming zoals bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de termijn van opzegging zoals bedoeld in lid 1 verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende termijn van de opzegging ten minste 1 maand bedraagt.

artikel 27 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, dan wel bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, dan wel bij terugkeer van de tijdelijk afwezige werknemer.

^(*) Op deze bepaling is een overgangsregeling van toepassing, zie bijlage 8.

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat:
 - a. de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand en
 - b. het einde van de arbeidsovereenkomst het einde van de kalendermaand is.

artikel 28 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
2. Tot deze opzegging wordt eerst overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie.
3. Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van het einde van de arbeidsovereenkomst 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.

artikel 29 Getuigschrift

1. De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uitreiken indien de werknemer daarom verzoekt.
2. Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent de aard van de verrichte arbeid en de duur van de arbeidsovereenkomst, alsmede, doch alleen op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer, omtrent de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

artikel 30 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum^(*)

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheden van flexibele pensionering als bedoeld in artikel 85 (flexibele pensionering) van rechtswege op de dag voorafgaand aan de datum waarop dit pensioen ingaat.

^(*) Op dit artikel zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 9.

HOOFDSTUK 3 Arbeidsduur

3.1 Arbeidsduur en Arbeidstijdenmanagement

artikel 31 Definities

1.

Arbeidstijd	De tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;
Rusttijd	De tijd tussen de voor de werknemer geldende eindtijd en de begintijd van de volgende werkzaamheden;
Dag	De tijd tussen 00.00 en 24.00 uur;
Nachtdienst	Arbeid die geheel of gedeeltelijk wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur;
Pauze	Een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeidstijd tijdelijk wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichte bemoeienis met de arbeid heeft;
Feestdag	Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.
Waakdienst	De tijd waarin de werknemer zich boven de voor hem geldende arbeidstijd of in de pauze beschikbaar moet houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op afroep de bedongen arbeid te verrichten;
Normale arbeidsduur	De arbeidsduur voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst;
Rooster	De staat waarop de voor de werknemer geldende arbeidstijden zijn aangegeven;
ATW	Arbeidstijdenwet
ATB	Arbeidstijdenbesluit

2. Op de werknemer die als chauffeur van een vrachtauto met een ledig gewicht plus laadvermogen van meer dan 3500 kilogram, is belast met beroepsgoederenvervoer, is het in de CAO bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd en pauze niet van toepassing. Voor deze werknemer geldt de normering van de arbeidstijd, rijtijd, rusttijd en pauze zoals vermeld in hoofdstuk 2 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, met dien verstande dat de werknemer ten hoogste 35 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst kan verrichten.

artikel 32 Arbeidsduur^(*)

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week
2. De werkgever kan in overleg met de vakorganisaties aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
3. De werknemer bedoeld in lid 2 ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.

artikel 33 Arbeidstijd

1. De arbeidstijd per dag bedraagt ten hoogste 9,5 uren..
2. De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste 45 uren.
3. De werkgever kan in overleg met de OR regels vaststellen met betrekking tot de tijd, gedurende welke bepaalde aan een functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht.

artikel 34 Vaststelling arbeidstijden

1. De werkgever stelt de arbeidstijd van de werknemer vast op basis van het werkaanbod. Daar waar het werkaanbod het toelaat, houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Gewijzigde omstandigheden kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidstijd opnieuw vast te stellen, waarbij het in de vorige volzinnen genoemde uitgangspunt eveneens geldt.
2. De arbeidstijden worden vastgelegd in roosters, die een periode van een kwartaal, een half jaar of een jaar beslaan. Daarbij wordt rekening gehouden met de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.
3. Voor voltijd werknemers bedraagt de maximum arbeidstijd voor roosters 45 uur per week en de minimum arbeidstijd 30 uur per week. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden ten aanzien van het werkaanbod kan de werkgever in overleg met de OR de bandbreedte verruimen naar meer dan 45 uur per week dan wel verminderen naar minder dan 30 uur per week. In dat geval is de maximale arbeidsduur per 13 weken gemiddeld 45 uur.
4. In bijzondere situaties kan de werkgever in overleg met de OR afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 lid 1 en 2 ATW.

artikel 35 Nachtdienst

1. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt ten hoogste 9 uren.
2. De werknemer kan ten hoogste in een reeks van 6 nachtdiensten achtereenvolgende arbeid verrichten.
3. In elke periode van 13 achtereenvolgende weken kan de werknemer ten hoogste 25 maal arbeid in nachtdienst verrichten. Indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur kan de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verrichten.

^(*) Op deze bepaling is een overgangsregeling van toepassing, zie bijlage 8.

4. De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht om nachtdienst te verrichten indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur.

artikel 36 Rusttijd en vijfdaagse werkweek

1. De rusttijd bedraagt ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdvak van 24 uren. Eénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen.
2. De rusttijd na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur bedraagt ten minste 14 uren. Eénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen. In het geval ten minste 3 nachtdiensten achtereenvolgens verricht zijn, waarop aansluitend geen nachtdienst wordt verricht, bedraagt de onafgebroken rusttijd na de laatste nachtdienst ten minste 48 uren.
3. De werkgever streeft er naar dat de werknemer per periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 48 uren heeft.
4. In bijzondere situaties kan de in dit artikel genoemde rusttijd van 48 uur in overleg met de OR worden teruggebracht naar 36 uur.

artikel 37 Pauze

1. Een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
2. Bij een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
3. Onderbrekingen in de arbeidstijd van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd.
4. De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de arbeidstijd bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
5. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur gelden als arbeidstijd, mits van de arbeidstijd ten minste 3,5 uur valt tussen 00.00 en 06.00 uur.
6. De pauze kan achterwege blijven:
 - in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of
 - in situaties waar de aard van het werk met zich mee brengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

artikel 38 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen zal niet worden gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a. dat geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden;
 - b. dat de werknemer zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust wordt beperkt en hem zoveel mogelijk de gelegenheid wordt geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die in verband met zijn godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag. De werknemer dient hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de werkgever.
2. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.
3. Voor de werknemer, die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen niet op zaterdag en zondag heeft en die als gevolg van het samenvallen van feestdagen met zijn rusttijd structureel gezien meer moet werken dan een werknemer die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen wel op zaterdag en zondag heeft, wordt de wijze van compensatie geregeld.

artikel 39 Overwerk

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:

- 12 uren per dag;
- 9 uren per nachtdienst, indien in een nachtdienst 3 uren of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur, dan wel 10 uren per nachtdienst, indien in een nachtdienst minder dan 3 uren van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur. In beide gevallen dient het gestelde in artikel 5:9 lid 1 en lid 3 ATW in acht genomen te worden;
- 54 uren per week, in welk geval het gestelde in artikel 5:9 lid 1 ATW in acht genomen dient te worden.

artikel 40 Waakdienst

Voor het verrichten van waakdienst geldt hetgeen in artikel 5:11 ATW is bepaald, met dien verstande dat een werknemer per periode van 4 weken ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren aaneengesloten niet in waakdienst kan worden ingeroosterd.

artikel 41 Afwijken van arbeidstijden

1. De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in de artikelen 33 (Arbeidstijd), 35 (Nachtdienst) en 36 (Rusttijd en vijfdaagse werkweek) dat de werknemer ten hoogste één maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag of per nachtdienst arbeid verricht, mits de werknemer in een periode van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
2. Indien is afgeweken van de arbeidstijden zoals bedoeld in lid 1 wordt de OR hierover na afloop geïnformeerd.

artikel 42 Arbeidstijd bijzondere groepen

1. De werknemer van 60 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd per dag met behoud van maandsalaris. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd per dag om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
2. De in lid 1 genoemde verkorting geldt zowel voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst als voor de deeltijd werknemer die een arbeidstijd per dag heeft gelijk aan die van de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst.
3. Voor de vrouwelijke werknemer gelden tijdens de zwangerschap en na de bevalling de artikelen 4:5 tot en met 4:8 van de ATW.
4. Voor de arbeids- en rusttijden van de werknemers van 16 en 17 jaar gelden de afwijkende normen zoals vermeld in de ATW.

artikel 43 Verkorting arbeidsduur oudere werknemers

1. De werknemer van:
 - a. 55 jaar of ouder met een voltijd arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week van één dag naar gemiddeld 32 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.
 - b. 58 jaar of ouder met een voltijd arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week van twee dagen naar gemiddeld 24 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.
2. Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de werkweek als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de opbouw van pensioen voorgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer voor de deelname aan de pensioenregeling als bedoeld in artikel 84 wordt in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

3.2 Vakantie

artikel 44 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

artikel 45 Opbouw van vakantie^(*)

1. De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 200 uur, met doorbetaling van maandinkomen.
2. De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt voor de werknemer, die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.

De in de 1^e zin van lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

leeftijd	verhoging
50 tot 55 jaar	12 uur
55 tot 57,5 jaar	16 uur
57,5 tot 58 jaar	28 uur
58 tot 60 jaar	40 uur
60 tot 61 jaar	48 uur
61 jaar	52 uur
62 jaar	56 uur
63 jaar	60 uur
64 jaar en volgende	64 uur

3. Voor de deeltijd werknemer wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
4. Bij de vaststelling van vakantie-aanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

artikel 46 Vakantie bij aanvang respectievelijk einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

1. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
2. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst is geweest. In afwijking hiervan heeft de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst korter dan 2 maanden heeft geduurd, een zuiver proportionele aanspraak op vakantie.

^(*) Op het eerste en derde lid van dit artikel zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 8.

artikel 47 Opnemen van vakantie

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De vakantie-uren worden in principe opgenomen in het kalenderjaar waarop ze betrekking hebben, tenzij bijzondere omstandigheden dit niet mogelijk maken. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt.
2. De werknemer neemt zijn vakantie-aanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de arbeidstijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.

artikel 48 Opbouw vakantie-aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht

1. De werknemer bouwt geen vakantie-aanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft.
2. De werknemer bouwt echter wel vakantie-aanspraken op over de periode waarover hij geen aanspraak op maandinkomen heeft in de gevallen en onder de voorwaarden genoemd in artikel 7: 635 BW.
3. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, heeft aanspraak op vakantie onder de voorwaarden en gedurende de periode genoemd in artikel 7:635 lid 4 BW. De in die periode opgebouwde bovenwettelijke aanspraak op vakantie vervalt, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

artikel 49 Opbouw vakantie-aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht, wordt ten aanzien van het opbouwen en het opnemen van vakantie geacht volledig arbeidsgeschikt te zijn.

artikel 50 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

1. In het geval dat een werknemer gedurende zijn vakantie aanspraak kan doen gelden op verlof als bedoeld in artikel 53 (Buitengewoon verlof) wordt de desbetreffende tijd niet beschouwd als genoten vakantie.
2. Eveneens wordt niet als genoten vakantie beschouwd de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 78 (Doorbetaling en uitkering bij ziekte) van deze CAO.

artikel 51 Behoud van vakantie-aanspraken bij indiensttreding

In het geval dat de werknemer bij zijn indiensttreding aantoont dat hij, op grond van nog niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever, aanspraak heeft op verlof zonder doorbetaling van maandinkomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer hij deze kan genieten.

artikel 52 Ontslag en vakantie

1. De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst de te veel genoten vakantie met de werknemer verrekenen.
2. Heeft de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst de hem toekomende vakantie nog niet geheel opgenomen, dan wordt dit met hem verrekend, tenzij de werkgever de aan de werknemer toekomende vakantie nog voor het einde van de arbeidsovereenkomst vaststelt, met inachtneming van artikel 47, eerste lid.

3.3 Buitengewoon verlof

artikel 53 Buitengewoon verlof van korte en lange duur

1. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd tot maximaal 1 dag;
 - b. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
 - c. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - d. - bij overlijden van de partner van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: het aantal dagen dat nodig is om gedurende 4 aaneengesloten werkdagen afwezig te zijn;
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag;
- in geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - e. bij verhuizing: 1 dag eenmaal in het kalenderjaar;
 - f. bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - g. bij het geven van bloed in het kader van bloeddonorschap: 2 uur;
 - h. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - i. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting of de uitoefening van het actief kiesrecht: de tijd die daarvoor nodig is, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de arbeidstijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.

Naast hetgeen hierboven onder a tot en met i is gesteld, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van werknemer verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard of bijzondere gebeurtenissen dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

2. Na de bevalling als bedoeld in lid 1 sub h kan de werknemer twee dagen doorbetaald kraamverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg. Dit verlof moet binnen vier weken na de bevalling worden opgenomen.
3. De werkgever zal aan de werknemer over de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen. Op deze doorbetaling wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet.
4. Overeenkomstig het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg omtrent kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie betrokkene ongehuwd samenwoont, inwonende kinderen en (uitwonende) ouders. De duur van dit zorgverlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De werkgever betaalt over dit zorgverlof 70% van het maandinkomen tot het maximum dagloon zoals bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met dien verstande dat de werknemer tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon ontvangt. Het verlof kan worden geweigerd op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
5. De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont. Deze gelijkstelling vindt slechts plaats indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.
7. Onder ondertrouw in dit artikel wordt mede verstaan het aangifte doen van een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 6 van het Burgerlijk Wetboek. Onder huwelijk in dit artikel wordt mede verstaan de registratie van een partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.
8. a) De werkgever verstrekt aan de werknemer in geval van adoptie op zijn verzoek aaneengesloten verlof zonder doorbetaling van het maandinkomen, met dien verstande dat het verlof niet meer dan vier weken bedraagt. Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van 18 weken, te rekenen vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemingsperiode ter adoptie begint. Als twee of meer kinderen tegelijkertijd worden geadopteerd, geldt het verlofrecht slechts voor één van die kinderen. De medewerker kan voor de duur van het adoptieverlof een uitkering aanvragen bij het UWV GAK van 100% van het maandinkomen met als bovengrens het maximum dagloon

zoals bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met dien verstande dat de werknemer tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon ontvangt. Pleegzorg waarbij sprake is van duurzame verzorging en opvoeding van een pleegkind, is gelijk gesteld aan adoptie.

b) Gedurende dit verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaand aan het verlof. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer gedurende het verlof is 50%-50%.

artikel 54 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof onder de voorwaarden genoemd in artikel 6:1 en volgende van de Wet Arbeid en Zorg. De omvang van het recht op verlof is gelijk aan de normale arbeidsduur per week over 13 weken. Het verlof wordt verleend in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. a) De werknemer kan in overleg met de werkgever, met inachtneming van de maximale omvang van het verlof als bedoeld in lid 1, een andere vormgeving van het verlof overeenkomen.
b) De werknemer kan verzoeken om het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt.
c) De werkgever kan een verzoek van de werknemer als bedoeld sub a en sub b alleen afwijzen op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang.
3. De werknemer meldt het voornemen tot verlof ten minste 2 maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang redenen wijzigen, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
5. De pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt voor 50% voor rekening van de werknemer.^(*)
6. De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.
7. Indien de werknemer tijdens het verlof in het bedrijfsbelang een studie volgt, zullen de kosten hiervan gedurende het verlof volledig worden vergoed, indien de studie met goed gevolg wordt afgesloten. Voor het overige zal gehandeld worden volgens de regeling Opleidingsfaciliteiten.

^(*) Op dit artikellid zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 9.

HOOFDSTUK 4 Beloningen

4.1 Salaris

artikel 55 Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk de 23e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen giro- of bankrekening.

artikel 56 Toekenning van de salarisschaal

1. Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in de bijlage 1, is bepalend het niveau van de functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
2. Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegekend dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Indien deze toekenning van een lagere salarisschaal van toepassing is op groepen van werknemers zal de werkgever hiervoor in overleg met de vakorganisaties een regeling vaststellen.
3. De in het vorige lid genoemde beperking in tijd geldt niet voor de werknemer met een hoger beroeps- of academische opleiding, noch voor groepen van werknemers waarvoor de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling heeft vastgesteld.

artikel 57 Salarisvaststelling

1. Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
2. De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt in de salarisschaal het salaris behorend bij zijn leeftijd.
3. De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, zoals genoemd in artikel 32 van deze CAO. Voor de deeltijd werknemer worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.
4. De werknemer kan instemmen met een tijdelijke verlaging van het bruto maandsalaris in ruil voor met de vakorganisaties nader overeen te komen doeleinden.

artikel 58 Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel

1. Voor de werknemer jonger dan 21 jaar vindt inpassing plaats op het salaris dat bij de leeftijd hoort.

2. Voor de werknemer van 21 jaar of ouder vindt inpassing in beginsel plaats op het 0-schaaljarensalaris. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies. Voor de schalen waarin leeftijdssalarissen voorkomen (de schalen 1 tot en met 7) kan dit in beginsel tot het maximum van het aantal ervaringsjaren vanaf de leeftijd van 21 jaar.
3. De aanpassing van het leeftijdsalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd wordt het aanvangssalaris van de schaal toegekend. Ook deze aanpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.

artikel 59 Jaarlijkse salarisaanpassing

1. Aan de werknemer wordt een jaarlijkse verhoging toegekend afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal aan de hand van navolgende tabel. De positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal.

Positie in de schaal	Jaarlijks verhogingspercentage bij een beoordeling		
	goed	zeer goed	uitstekend
kleiner dan 80.0	3.0	5.0	7.0
80.0 tot 90.0	2.5	4.0	6.0
90.0 tot 100.0	2.0	3.5	5.0
100.0 tot 105.0	-	1.5	2.5
105.0 tot en met 108	-	1.0	1.5

2. Voor de werknemer met een beoordeling `redelijk' bedraagt de jaarlijkse verhoging de helft van het verhogingspercentage dat behoort bij een beoordeling `goed'. Indien het functioneren van de werknemer als onvoldoende wordt beoordeeld zal dit gemotiveerd worden aangegeven. Een jaarlijkse verhoging wordt dan niet toegekend.
3. Indien een werknemer in een jaar niet wordt beoordeeld, ontvangt de werknemer de salarisverhoging die hoort bij de beoordeling goed, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden of de werknemer het maximum van de salarisschaal heeft bereikt.
4. De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is:
 - 100% bij een beoordeling `redelijk' of een beoordeling `goed';
 - 108% bij een beoordeling `zeer goed' of `uitstekend'.
5. Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal (positie in de schaal groter dan 100) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris.
6. De salarisverhogingen gaan in op 1 januari met dien verstande dat aan de werknemer die:
 - in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, per 1 januari de jaarlijkse verhoging in de schaal alleen wordt toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden;
 - na 1 oktober van het voorafgaande jaar 21 jaar is geworden, per 1 januari geen jaarlijkse verhoging in de schaal wordt toegekend.

artikel 60 Overgang naar een hogere schaal

1. Indien de werknemer een leeftijdssalaris heeft, wordt bij overgang naar een hogere schaal het leeftijdssalaris uit de hogere schaal toegekend.
2. Indien de werknemer geen leeftijdssalaris heeft, wordt voor het vaststellen van de schaalverhoging uitgegaan van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe schaal.
De verhoging bedraagt de helft van dit verschil met dien verstande dat de inpassing plaatsvindt zonder afronding.
3. Bij overgang naar een hogere schaal vervalt het salarisbedrag boven het eindsalaris in de lagere schaal. Bij de inpassing in de nieuwe schaal wordt met dit salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal rekening gehouden voor zover het eindsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De hoogte van het salaris uit de oude schaal, inclusief het salarisbedrag boven het eindsalaris wordt gegarandeerd.

artikel 61 Variabele beloning

1. In aanvulling op het gestelde in de artikelen 56 tot en met 60 (Salarisbepalingen) kan de werkgever in overleg met de vakorganisaties voor (groepen van) functies een systeem van variabele beloning toepassen. De arbeidsvoorwaardelijke aspecten hiervan zijn opgenomen in bijlage 2.
2. De werknemer, die valt onder een systeem van variabele beloning komt niet in aanmerking voor toelagen en toeslagen als bedoeld in artikel 66 (Tot.), artikel 68 (Overwerk), artikel 69 (Waakdienst), artikel 71 (Reisurenregeling) en artikel 72 (Werken op feestdagen).
3. De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

artikel 62 Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering.
2. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
3. De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen. De minimum vakantie-uitkering voor de werknemer bedraagt €104,- per maand. Voor de deeltijd werknemer wordt de minimum vakantie-uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

artikel 63 Algemene aanpassing van het salaris

Gedurende de looptijd van deze CAO vinden de volgende algemene salaris aanpassingen plaats:

- per 1 januari 2004: 2,50%;
- per 1 januari 2005: 2,20%;
- per 1 januari 2006: 1,50%.

artikel 64 Meeruren

1. Als meeruren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer geldende overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.
2. Over meeruren vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie en vakantieuitkering plaats. Deze uren tellen eveneens mee voor het bepalen van de berekeningsgrondslag voor doorbetaling en uitkering tijdens ziekte, alsmede voor het pensioen. Tevens kunnen artikel 66 (Tot.) en artikel 68 (Toeslag voor overwerk) op deze uren van toepassing zijn.

4.2 Toelagen

artikel 65 Bijzondere toelage

De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan de werknemer of groepen van werknemers.

artikel 66 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)^(*)

1. De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 8 en anders dan bij wijze van overwerk feitelijk en structureel ingeroosterd arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 2, ontvangt een toelage voor feitelijke inconveniëntie die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
2. De hoogte van de toelage per uur is:

Uren	00.00-07.00	07.00-19.00	19.00-24.00
maandag t/m vrijdag	33%	0%	19%
zaterdag	38%	38%	38%
zondag	95%	95%	95%
3. In afwijking van lid 1 geldt bij arbeidsongeschiktheid het bepaalde in artikel 78 lid 1 sub e.
4. a) De werknemer die op indicatie van de bedrijfsarts tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle maanden doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie.
b) Indien niet of niet meer kan worden bepaald wat de werknemer als bedoeld onder a aan Tot. zou hebben ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot. bedrag over de laatste 3 maanden voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.
5. De werknemer van 55 jaar of ouder die op medische indicatie van de bedrijfsarts niet langer op ongebruikelijke tijdstippen mag werken én die in de afgelopen 10 jaar structureel een Tot. ontving, wordt een financiële compensatie toegekend. De compensatie bedraagt per maand 80% van de

^(*) Op dit artikel zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 8.

gebruikelijke maandelijkse Tot., gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse bedrag aan Tot. over de afgelopen 3 jaar.

artikel 67 Pensioengevend salaris^(*)

De toelagen genoemd in de artikelen 59 lid 5 (het meerdere boven het eindsalaris), 65 (Bijzondere toelage) en 66 (Tot.) worden aangemerkt als pensioensalaris zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.

4.3 Toeslagen

artikel 68 Toeslag voor overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan, arbeid die met overschrijding van de normale arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht. Voor de voltijd werknemer wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de ingeroosterde arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht.
2. Voor de werknemer voor wie wisseling van rooster heeft plaatsgevonden, dan wel voor wie de arbeidstijden niet tevoren zijn vastgesteld, wordt nader door de werkgever bepaald over welke periode wordt berekend of door de werknemer langer of korter is gewerkt dan de voor hem geldende overeengekomen arbeidsduur over die periode. Indien de werknemer langer heeft gewerkt, is sprake van het verrichten van 'plus'-uren. Heeft de werknemer korter gewerkt dan worden de 'min'-uren verrekend met de eventuele 'plus'-uren van de volgende periode(s). Tweemaal per jaar, te weten in maart en september, vervallen de op dat moment uitstaande 'min'-uren.
3. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 8 komt voor de overwerkvergoeding in aanmerking. Een overschrijding van de arbeidstijd met minder dan een half uur wordt niet vergoed.
4. Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren (tijd voor tijd), en
 - een toeslag in geld voor elk overwerkuur.
6. De restitutie in tijd wordt zo spoedig mogelijk toegekend doch niet later dan 6 maanden nadat het overwerk is verricht, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen restitutie in tijd, dan vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
8. De in lid 5 genoemde toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
Dit percentage bedraagt:

^(*) Op dit artikel zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 9.

- maandag t/m vrijdag eerste 2 uur aansluitend op dienstrooster: 30%
- maandag t/m vrijdag de uren volgend op de eerste 2 uur: 50%
- zaterdag tot 18.00 uur: 50%
- zaterdag vanaf 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: 100%
- feestdagen: 100%

artikel 69 Toeslag voor waakdienst^(*)

1. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 8, die door de werkgever in waakdienst is ingeroosterd en daadwerkelijk een waakdienst heeft verricht, ontvangt daarvoor een toeslag. Bij het bepalen van de hoogte van de toeslag wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - a) waakdienst met standaardgebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is zodanig bereikbaar te zijn dat hij zich binnen een half uur na oproep naar het werk kan begeven, en
 - b) waakdienst met strenge gebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is thuis te blijven.

2. De hoogte van toeslag voor werknemer is:
 - a) Waakdienst met standaardgebondenheid

ma t/m vr	€12,50 per etmaal
zat/zon/feestdag	€25,- per etmaal
weekenddienst*	€55,- per weekenddienst
 - b) Waakdienst met strenge gebondenheid

ma t/m vr	€25,- per etmaal
zat/zon/feestdag	€37,- per etmaal
weekenddienst*	€84,- per weekenddienst

* Weekenddienst start op vrijdag 22.00 uur en eindigt maandag om 08.00 uur.

3. Indien een werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 8 tijdens waakdienst op locatie arbeid moet verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de vergoeding toegekend conform artikel 68 lid 3 t/m 8 (toeslag voor overwerk).

4. De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 8, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende arbeidstijd telefonisch bereikbaar moet houden om telefonisch actie te ondernemen en voor het overige naar bevind van zaken moet handelen, ontvangt een toeslag van €5,70 bruto per aaneengesloten periode van maximaal 24 uren. De voorgaande leden van dit artikel zijn in dat geval niet van toepassing.

5. De werknemer van 55 jaar of ouder die op medische indicatie van de bedrijfsarts niet langer waakdiensten mag verrichten én die in de afgelopen 10 jaar structureel een waakdiensttoeslag ontving, wordt een financiële compensatie toegekend. De compensatie bedraagt per maand 80% van de gebruikelijke maandelijkse waakdiensttoeslag exclusief de betaling van het werken tijdens de waakdienst (waarover een overwerkvergoeding heeft plaatsgevonden) gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse bedrag aan waakdiensttoeslag over de afgelopen drie jaar.

^(*) Op dit artikel zijn overgangsbepalingen van toepassing, zie bijlage 8.

artikel 70 Samenloop

Van een samenloop van overwerktoeslagen, TOT en toeslag voor waakdienst kan nooit sprake zijn.

artikel 71 Reisuregeling

1. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan salarisschaal 7 komt in aanmerking voor een toeslag voor reisure die buiten de ingeroosterde arbeidstijd inclusief eventueel overwerk als bedoeld in artikel 68 lid 1, worden gemaakt indien sprake is van:
 - a) een werknemer die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn reguliere standplaats én er sprake is van extra reistijd, uitgedrukt in kilometers, omdat de werknemer langer moet reizen en meer kilometers maakt dan over het reguliere woon-werktraject;
 - b) een buitendienstwerknemer, van wie door de werkgever is vastgesteld dat de woonplaats de standplaats is. De werkgever stelt individueel vast welke werknemer tot de categorie buitendienstmedewerkers met woonplaats = standplaats behoort. Dit is tijdsgebonden en afhankelijk van de feitelijk uit te voeren werkzaamheden waarbij de werknemer structureel direct vanaf huis op verschillende locaties zijn werkzaamheden uitvoert.
2. De regeling is niet van toepassing indien een werknemer bedoeld in lid sub a cursussen of opleidingen moet volgen of interne vergaderingen c.q. werkoverleggen bijwoont.
3. De toeslag bestaat uit het toekennen van een restitutie in tijd, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Indien, naar het oordeel van de werkgever, het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd vindt restitutie in geld plaats. In dat geval wordt voor elk reisuur eenmaal het salaris per uur betaald.
4. De berekening van de restitutie in tijd vindt plaats onder aftrek van 60 minuten begeeftijd per dag.
5. Bij reizen met het openbaar vervoer wordt de reistijd van deur tot deur vergoed volgens de dienstregeling openbaar vervoer onder aftrek van de bovengenoemde 60 minuten begeeftijd.
6. Bij reizen met eigen vervoer of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer:
 - a) wordt, conform de tabel opgenomen in bijlage 12, voor elke 90 kilometer 1 uur vergoed onder aftrek van de bovengenoemde 60 minuten begeeftijd. Voor de berekening wordt ervan uitgegaan dat deze 60 minuten begeeftijd correspondeert met 60 kilometer.
 - b) worden de reisure op dagbasis berekend, waarbij de kilometers vanaf vertrek van huis tot de eerste plaats van tewerkstelling en de kilometers vanaf de laatste plaats van tewerkstelling tot aankomst huis bij elkaar worden opgeteld. Indien dan sprake is van extra kilometers ten opzichte van de kilometers in het reguliere woon-werktraject, wordt een reisurentoeslag toegekend conform de tabel zoals opgenomen in bijlage 12 (onder aftrek van bovengenoemde 60 minuten begeeftijd conform de tabel).

artikel 72 Toeslag voor het werken op feestdagen

1. De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk arbeid heeft verricht op een feestdag ontvangt voor elk gewerkt uur een toeslag van 100% van zijn salaris per uur. Deze toeslag wordt gegeven boven de eventuele Tot. In het geval dat de feestdag niet op zaterdag of zondag valt ontvangt de werknemer tevens compensatie in vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.
2. Voor arbeid verricht na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend. Deze toeslag wordt slechts toegekend indien de arbeid is beëindigd na 19.00 uur.
3. Voor arbeid verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend.

4.4 Diversen

artikel 73 Functiewaardering

1. Functies worden gewaardeerd volgens de methode van Analyserend Vergelijken of daarvan afgeleide submethoden. Uitsluitend ten behoeve van de aansluiting op het boven CAO-gebied zal voor de normering van schaal 13 tevens de functiewaarderingsmethode van Hay Management Consultants worden gebruikt.
2. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waardenen functie-inhoud vast en informeert de werknemer over de functie-inhoud.
3. De functiewaardering vindt plaats via vergelijking met normfuncties. De beschrijving van de methode van Analyserend Vergelijken en de normfuncties worden met de vakorganisaties overeengekomen. De normfuncties worden vastgelegd in het functiewaarderingsraster.
4. De normfuncties en de beschrijving van de functiewaarderingsmethodiek zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
5. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt, indien de werknemer over voldoende kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, toekenning van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functie-inhoud heeft vastgesteld. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salaris aanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.
6. De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functiewaardering kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde Klachtencommissie verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan

de werkgever volgens de procedure die hiervoor in overleg met de OR is vastgesteld. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering.

artikel 74 Jubileumgratificatie

- Aan de werknemer die 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
 - 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 en 50 jaar.
- 1. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
- 2. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de voltijd arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijd arbeidsovereenkomst en omgekeerd.

artikel 75 Verlofsparen uit salaris

De werknemer kan met ingang van 1 juli 2003 deelnemen aan de verlofspaarregeling, zoals is vastgelegd in het Reglement Verlofsparen uit salaris (bijlage 3).

HOOFDSTUK 5 Sociale Voorzieningen

artikel 76 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering^(*)

1. De werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten.
2. Werkgever zal de wettelijk verplichte inkomensafhankelijke tegemoetkoming aan de werknemer verstrekken zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet. Voor het overige wordt door de werkgever geen bijdrage verstrekt in de premie voor basispolis of aanvullende pakketten.

artikel 77 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

artikel 78 Doorbetaling en uitkering tijdens ziekte

1.
 - a. De werkgever zal aan de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gedurende maximaal 6 maanden zijn maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest.
 - b. De werkgever zal aan de werknemer die arbeidsongeschikt is, in aansluiting op de doorbetaling ingevolge sub a een uitkering geven. De hoogte van de uitkering is zodanig dat de volledig arbeidsongeschikte werknemer gedurende een periode van 6 maanden 90% en daaropvolgend gedurende een periode van 6 maanden 80% en daaropvolgend gedurende een periode van 6 maanden 75% van zijn maandinkomen en vakantie-uitkering als bedoeld onder sub a ontvangt. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, vindt de berekening van deze uitkering plaats over dat deel van het maandinkomen dat betrekking heeft op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Uitkering tot 90% resp. 80% resp. 75% wordt gegarandeerd. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedeeltelijk werkt, ontvangt de werknemer tevens het daarbij behorende maandinkomen.
 - c. Op de doorbetaling respectievelijk uitkering genoemd onder sub a en/of b wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IAOW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).

^(*) Op dit artikel is een overgangsbepaling van toepassing, zie bijlage 8.

- d. Voor de werknemer, die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a en b, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, vermenigvuldigd met het laatst genoten salaris per uur. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 - e. Voor de werknemer, die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a en b verhoogd met het bedrag van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 - f. De doorbetaling respectievelijk uitkering als bedoeld in sub a en b zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Perioden waarin de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
2. De werkgever is niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
 - a. indien en voor zover sanctiebepalingen van VW Netwerk Bouw, het BW, de ZW, WAO, WIA, WW, TW of IOAW van toepassing zijn;
 - b. indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer op verzoek van de werkgever niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c. indien de werknemer weigert een ZW-, WAO-, WIA- of WW-uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
 - d. indien de werknemer de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAO, WIA of WW aan de werkgever over te maken.
 3. De werkgever is voorts niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens een of meer derden aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval zal de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen voldoen bij wijze van voorschot op de van die derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

4. Indien een betrokken medewerker na afloop van de hiervoor genoemde periode van 2 jaar nog steeds arbeidsongeschikt is gelden de volgende bepalingen:
- a. Arbeidsongeschiktheid van 0-35%: medewerkers ontvangen na afloop van de hiervoor genoemde 2 jaar bij herplaatsing tegen een lagere loonwaarde een tijdelijke afbouwende toelage voor een periode van 5 jaar met afbouw van:
 1. 70% van het verlies in verdiencapaciteit (c.q. het arbeidsongeschiktheidsdeel) in het derde jaar van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid;
 2. 60% van het verlies in verdiencapaciteit (c.q. het arbeidsongeschiktheidsdeel) in het vierde jaar van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid;
 3. 50% van het verlies in verdiencapaciteit (c.q. het arbeidsongeschiktheidsdeel) in het vijfde jaar van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid;
 4. 40% van het verlies in verdiencapaciteit (c.q. het arbeidsongeschiktheidsdeel) in het zesde jaar van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid;
 5. 30% van het verlies in verdiencapaciteit (c.q. het arbeidsongeschiktheidsdeel) in het zevende jaar van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid;Bij externe plaatsing of ontslag wordt een bedrag ineens ter waarde van de resterende tijdelijke afbouwende toelage aan de betrokkene verstrekt. Pensioenopbouw en betaling pensioenpremie vindt plaats over het nieuwe lagere loon en bij deelname aan pensioenfonds VolkerWessels eveneens over de tijdelijke, afbouwende toelage.
 - b. Arbeidsongeschiktheid van 35%-80%:

Bij een WGA uitkering in de loongerelateerde en vervolgfase vindt over de gewerkte uren van de werknemer volledige pensioenopbouw plaats. Werknemer betaalt hierover pensioenpremie. Over het arbeidsongeschikte deel vindt eveneens volledige pensioenopbouw plaats. Hierbij vindt geen premiebetaling door de werknemer plaats conform de bepalingen van het pensioenreglement van pensioenfonds VolkerWessels.
 - c. Arbeidsongeschiktheid 80%-100%:

Bij een IVA-uitkering (bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid) vindt volledige pensioenopbouw plaats conform pensioenreglement VolkerWessels.
 - d. Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen conform pensioenreglement VolkerWessels blijft gehandhaafd bij arbeidsongeschiktheid van 35%-100%.

artikel 79 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg.
2. De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:

- a. de medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid van de betrokken werknemer moeten worden gesteld;
 - b. de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c. de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
 - d. periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
3. De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
 4. Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3 zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
 5. Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
 6. De werknemer, die zich tijdens de eerste 52 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige kan bij de uitvoering werknemersverzekeringen (UWV) een second opinion aanvragen.
 7. De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reiskosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de Regeling zakelijk reizen in Nederland.

artikel 80 Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a. het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de OR worden besproken;
 - b. het plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - c. in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.

2. Om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 - a. via de arbodienst of andere organisaties in een vroegtijdig stadium (medische) specialismen inzetten;
 - b. na een aaneengesloten periode van 6 weken ziekte en na overleg met de werknemer en de arbodienst een plan van aanpak gereed hebben om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie. Daarbij kunnen onder meer aanpassingen van de werkplek en of de werkzaamheden aan de orde komen;
 - c. de gehele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Ter bevordering van de mogelijkheden tot reïntegratie wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om-, her- en bijscholingscursussen te volgen, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever zijn. Met de gevolgde cursus verband houdende reiskosten worden vergoed conform de Regeling zakelijk reizen in Nederland.

artikel 80a WIA-hiaatverzekering

Door de werkgever wordt als faciliteit een collectieve (vrijwillige) verzekering aangeboden voor het WIA-hiaat. De premie ten behoeve van deze vrijwillige verzekering wordt door de werknemer betaald.

artikel 81 Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers

1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer heeft, bij gebleken geschiktheid voor een vacature, bij de selectie voorrang op andere kandidaten, op gelijke wijze als voor boventallig verklaarde werknemers in de zin van de Sociale regels bij reorganisaties (bijlage 5, artikel 4.3) geldt.
2. Wanneer de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer als bedoeld in lid 1 als gevolg van het aanvaarden van een passende functie in het kader van de reïntegratie moet verhuizen, ontvangt hij de verhuiskostenvergoeding conform de Sociale regels bij reorganisaties (bijlage 5, artikel 4.6).
3. Indien uitsluitend ten gevolge van de herplaatsing de reistijd tussen woning en werk aantoonbaar toeneemt, komt de herplaatste werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming conform de Sociale regels bij reorganisaties (bijlage 5, artikel 4.7).

artikel 82 Arbeidsgehandicapte werknemers

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (Re)ïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) zal de werkgever bij de indienstneming en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan de arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever zal ernaar streven de arbeidsgehandicapte werknemer op passende wijze te werk te stellen.

2. De werkgever zal in overleg met de OR nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de Wet REA.
3. Voor het te voeren beleid wordt als arbeidsgehandicapte werknemer aangemerkt:
 - de werknemer die recht heeft op een WAO-uitkering, een WAZ- of een WAJONG-uitkering of in de afgelopen 5 jaar recht heeft gehad op een WAO-uitkering;
 - de werknemer die gebruik gaat maken dan wel de afgelopen 5 jaar gebruik heeft gemaakt van een voorziening of van een subsidie voor met een voorziening verband houdende kosten, die hem op grond van een wettelijk voorschrift is toegekend;
 - de werknemer die als gevolg van ziekte of gebrek belemmeringen heeft bij het verrichten of verkrijgen van arbeid en niet tot de eerder genoemde doelgroepen behoort, hetgeen op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling vastgesteld is.

artikel 83 Overgangsbepalingen

1. Op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996, geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren en vanaf 31 maart 1996 onafgebroken in dienst is geweest van achtereenvolgens KPN en VW Netwerk Bouw zijn de bepalingen inzake vervroegde uittreding zoals opgenomen in hoofdstuk 3 en 4 van bijlage 9 (Overgangsbepalingen) van toepassing.
2. Op de werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst, die op 1 juli 2003 de functie van Antennebouwer bij BU Mobiel vervult én die geboren is voor 1 januari 1966 én op 1 januari 2004 minimaal 10 dienstjaren heeft én die op leeftijd 57 nog steeds de functie van antennebouwer vervult zijn de bepalingen inzake vervroegde uittreding zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van bijlage 9 (Overgangsbepalingen) van toepassing.
3. De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst is geweest van achtereenvolgens KPN en VW Netwerk Bouw, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels in aanmerking komen voor de overgangsbepalingen prépensioen (hoofdstuk 1 en 2 van bijlage 9).
4. Voor de werknemers die voor 1 juli 2003 in dienst waren van VW Netwerk Bouw gelden gedurende de looptijd van deze CAO aanvullende bepalingen met betrekking tot pensioensalaris, pensioenpremie en ouderschapsverlof. Deze bepalingen zijn opgenomen in de hoofdstukken 6, 7 en 8 van bijlage 9.

artikel 84 pensioen

De werkgever zal de werknemer aanmelden bij de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels. De werknemer is tot deelneming verplicht. De werknemer is een bijdrage ter grootte van 50% van de doorsneepremie verschuldigd

artikel 85 Flexibele pensionering

De werknemer heeft het recht om de ingang van het pensioen overeenkomstig de bepalingen inzake flexibele pensionering uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels uit te stellen dan wel te vervroegen.

artikel 86 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en de nog niet uitbetaalde vakantie-uitkering, een uitkering ineens toegekend ter hoogte van 3 maal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de overeenkomstig de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
3. De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
4. Voor de werknemer, die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen berekend op basis van het gemiddeld aantal betaalde uren over de 3 maanden direct voorafgaand aan de dag van overlijden.

HOOFDSTUK 6 Personeelsbeleid en werkgelegenheid

artikel 87 Vacaturevoorziening

1. De werkgever heeft in overleg met de OR een bedrijfsregeling Vacaturevoorziening vastgesteld die handelt over zowel de interne als de externe vacaturevoorziening.
2. Van alle extern vacant gestelde vacatures zal melding worden gedaan aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

artikel 88 Werkgelegenheid (jeugdige) allochtonen

De werkgever zal zich inspannen om de positie van allochtonen in kwantitatief en kwalitatief opzicht te verbeteren.

artikel 89 Kinderopvang^(*)

1. De werkgever draagt bij in de kosten van kinderopvang in de vorm van dagopvang en buitenschoolse opvang in geregistreerde instellingen, alsmede in de bemiddelingskosten voor een geregistreerd gastouderbureau en de vergoeding aan de gastouder. Voor dit doel is voor de looptijd van de CAO een budget van EUR 80.000,- per jaar beschikbaar.
2. De bijdrage van de werkgever bedraagt 1/6 van de werkelijke kosten. Deze bijdrage is per opvangvorm gemaximeerd op het uurtarief, zoals vastgesteld door de overheid.

artikel 90 Personeelsbeoordeling

1. De werkgever heeft in overleg met de OR een bedrijfsregeling Beoordelingssysteem vastgesteld.
2. De bedrijfsregeling Beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de functieervulling en geeft de basis voor beslissingen die de positie en de beloning van de werknemer betreffen.

artikel 91 Opleidingsfaciliteiten

1. De werkgever heeft in overleg met de OR een bedrijfsregeling Opleidingsfaciliteiten vastgesteld.
2. De mate waarin faciliteiten beschikbaar worden gesteld hangt af van het bedrijfsbelang, van het opleidingsresultaat en de door de betrokken werknemer te leveren opleidingsinspanning.
3. De werkgever heeft een Opleidings- en Ontwikkelingsbudget ingesteld met als doel het (doen) bevorderen van bijscholing, omscholing, opleiding en training voor werknemers, alsmede het scheppen van financiële en administratieve voorwaarden die leiden tot realisatie daarvan. De werkgever stelt jaarlijks een overzicht op van de activiteiten en de daarmee verband houdende kosten die ten laste zijn gebracht van het O&O-budget. Dit overzicht zal aan OR beschikbaar worden gesteld.

^(*) Indien geen dispensatie wordt verkregen voor het O&O fonds (OFE), vervalt dit artikel.

artikel 92 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer die minimaal 1 jaar in dienst is van VW Netwerk Bouw kan eenmaal per 2 jaar verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur. De werknemer dient het verzoek tenminste 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in, onder vermelding van het gewenste tijdstip van ingang, de omvang van de gewenste arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren over de week.
2. Indien de werkgever niet uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum van de vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur schriftelijk heeft aangegeven het verzoek af te wijzen, wordt het verzoek van de werknemer geacht ingewilligd te zijn.

artikel 93 Reorganisaties

De in bijlage 5 opgenomen Sociale regels bij reorganisaties zijn van toepassing bij reorganisaties binnen VW Netwerk Bouw, voor zover op deze reorganisaties niet de Wet Melding Collectief ontslag van toepassing is. Indien er sprake is van reorganisaties waarop de Wet Melding Collectief Ontslag van toepassing is zullen de vakorganisaties worden uitgenodigd voor overleg over een op de desbetreffende reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

artikel 94 Samenwerkingsverbanden

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

HOOFDSTUK 7 Vergoedingsregelingen

artikel 95 Vergoedingsregeling woning-werk^(*)

1. De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
2. Voor het bepalen van de enkele reisafstand woning-werk in kilometers wordt gebruik gemaakt van de in het bedrijf voorgeschreven objectieve routeplanner, waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaste instelling "kortste route".
3. a. Reizen met eigen vervoer:
De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en is voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling gelijk aan het bedrag dat behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.
De tegemoetkoming wordt verleend conform fiscaal toegestaan forfait:

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, per maand in euro's					
Enkele reisafstand woning – werk in km	Aantal dagen waarop in de regel wordt gereisd				
	1	2	3	4 of meer	
Meer dan doch niet meer dan					
1 10 km	0,00	0,00	0,00	0,00	
10 15 km	16,25	32,50	48,75	65,00	
15 20 km	22,75	45,50	68,25	91,00	
20 km of meer	32,50	65,00	97,50	130,00	

b. Reizen met openbaar vervoer (OV):

De werknemer die **structureel** gebruik maakt van het openbaar vervoer komt in aanmerking voor een vergoeding van de gemaakte kosten van het openbaar vervoer in de 2^e klasse indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever, tot het maximum van het bedrag in de onderstaande tabel behorend bij het aantal dagen dat per week in de regel over dat traject heen en weer wordt gereisd.

De werknemer die in de regel elke week op 4 of meer dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt de hier bedoelde vergoeding alleen indien een maandtraject- of een jaartrajectkaart 2^e klasse wordt ingeleverd. Voor de werknemer die in de regel elke week op 1, 2 of 3 dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling zijn ook andere openbaar vervoerbewijzen geldig.

^(*) Op dit artikel is een overgangsbepaling van toepassing, zie bijlage 8.

OV-tabel

Reiskostenvergoeding woning-werk
maximaal bedrag tegemoetkoming in euro's per maand.

Enkele reisafstand woning-werk in kms.	Aantal dagen per week waarop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4 of meer
0-31	34,67	69,33	104,00	132,50
32	35,10	70,20	105,30	135,50
33	38,13	76,27	114,40	143,00
34	38,57	77,13	115,70	146,50
35	39,43	78,87	118,30	151,00
36	40,30	80,60	120,90	153,50
37	41,60	83,20	124,80	158,00
38	42,47	84,93	127,40	161,50
39	43,33	86,67	130,00	165,50
40	44,20	88,40	132,60	169,00
41	47,23	94,47	141,70	178,00
42	47,67	95,33	143,00	180,00
43	48,10	96,20	144,30	182,00
44	48,53	97,07	145,60	184,00
45	48,97	97,93	146,90	185,50
46	49,40	98,80	148,20	187,50
47	49,83	99,67	149,50	190,00
48	50,70	101,40	152,10	191,50
49	54,60	109,20	163,80	203,50
50	55,03	110,07	165,10	205,50
51 of meer	55,90	111,80	167,70	207,90

4. Voor de werknemer als bedoeld in lid 3 sub a (reizen met eigen vervoer) die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk is aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het bedrag in de tabel van lid 3 sub a dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.
5. Voor de werknemer als bedoeld in lid 3 sub b (reizen met openbaar vervoer) die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand, met dien verstande dat het maximum nooit hoger is dan het bedrag in de tabel in lid 3 sub b dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.

6. Geen tegemoetkoming of vergoeding wordt verleend nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd. De tegemoetkoming of vergoeding wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling is hervat.
7. De werknemer die van de werkgever opdracht heeft om te verhuizen, komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming of vergoeding op basis van deze regeling zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden.
8. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

artikel 97 Regeling zakelijk reizen in Nederland

De werknemer die in opdracht van de werkgever een zakelijke reis maakt, niet zijnde het regulier woon-werkverkeer conform artikel 95, ontvangt volgens de hiernavolgende regels een vergoeding van de extra gemaakte reiskosten die naar het oordeel van de werkgever in verband met die zakelijke reis noodzakelijk moeten worden gemaakt.

1. Reiskosten

Vergoed worden de noodzakelijk gemaakte extra reiskosten:

- Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, vergoedt de werkgever de werkelijk gemaakte extra kosten op basis van het openbaar vervoer in de 2^e klasse.
- Indien de werknemer gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, komt hij niet in aanmerking voor een vergoeding.
- Indien de werkgever van oordeel is dat niet op doelmatige wijze van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt en als gevolg daarvan met een eigen vervoermiddel moet worden gereisd, dan wordt een vergoeding gegeven van €0,27 per kilometer. Indien de werknemer een tegemoetkoming wordt verstrekt conform artikel 95 lid 3 sub a (vergoedingsregeling woning-werk, reizen met eigen vervoer), wordt deze vergoeding naar rato op de reiskostenvergoeding voor de zakelijke reis in mindering gebracht indien sprake is van woon-werk verkeer waarbij naar een andere plaats van tewerkstelling dan de reguliere standplaats wordt gereisd (of vice versa). De vermindering over deze zakelijke reis bedraagt per dag:
 - 1/20^e van de maandelijkse woon-werkvergoeding indien het reguliere woon-werk traject op de dag van de zakelijke reis niet wordt afgelegd;
 - 1/40^e van de maandelijkse woon-werkvergoeding indien het reguliere woon-werk traject op de dag van de zakelijke reis één keer wordt afgelegd.
- Het gebruik van een eigen motorvoertuig voor het maken van zakelijke reizen is alleen toegestaan als dat voertuig minimaal WA verzekerd is. De werkgever is niet aansprakelijk voor tijdens de zakelijke reis aan de auto ontstane schade.

3. Declaratie

a) De declaratie van de reiskosten wordt na goedkeuring door de werkgever per betalingstijdvak betaald. Van de gemaakte reiskosten voor het openbaar vervoer moeten originele bewijsstukken worden overlegd. Van de gemaakte kosten voor parkeer-, stallings-, pont- en tolgelden moeten originele bewijsstukken worden overlegd.

b) Geen aanspraak op een vergoeding van gemaakte reiskosten kan meer worden gemaakt indien de declaratie is ingediend nadat na de zakelijke reis waarop de declaratie betrekking heeft, drie volledige betalingstijdvakken zijn verstreken.

4. Belasting- en premieheffing

De eventueel over de vergoedingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

artikel 98 Regeling pension-/hotelkosten

1. Wanneer omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan werknemer, na goedkeuring door werkgever, tijdelijk gehuisvest worden in een hotel of pension. Hiervan kan sprake zijn als de reistijd van de woning naar de plaats van tewerkstelling, in alle redelijkheid en naar oordeel van de werkgever, te lang is.

2. De werkgever vergoedt in het geval als bedoeld in lid 1 de noodzakelijk te maken kosten:

- Kosten van logies (werkgever draagt zorg voor boeking)
- Normale kosten van voeding en drinken op declaratiebasis
- Reiskosten (conform regeling zakelijk reizen in Nederland)

3. Declaratie

a) De declaratie van de hierboven genoemde noodzakelijk te maken kosten wordt na goedkeuring door de werkgever per betalingstijdvak betaald. Van de gemaakte kosten moeten originele bewijsstukken worden overlegd.

b) Geen aanspraak op een vergoeding van gemaakte kosten kan meer worden gemaakt indien de declaratie is ingediend nadat, drie volledige betalingstijdvakken zijn verstreken.

4. Belasting- en premieheffing

De eventueel over de vergoedingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

artikel 99 Regeling afkoopsom kleine consumpties buitendienstmedewerkers^(*)

1. De werkgever verstrekt aan de werknemers werkzaam in buitendienstfuncties tot en met schaal 7 een afkoopsom voor de kosten van kleine consumpties.

2. De werkgever bepaalt welke functies buitendienstfuncties zijn. Uitgangspunt hierbij is dat het gaat om functies in het veld c.q. karweiwerkzaamheden.

3. Afkoopsom

De afkoopsom als bedoeld sub a en sub b wordt verstrekt ongeacht het aantal gewerkte dagen en ongeacht hetgeen feitelijk aan consumpties is besteed.

a) De werkgever verstrekt aan buitendienstmedewerkers met een vaste standplaats een afkoopsom van €20,- per maand.

b) De werkgever verstrekt aan buitendienstmedewerkers waarbij sprake is van toekenning van “woonplaats is standplaats” een afkoopsom van €40,- per maand.

^(*) Op dit artikel is een overgangsbepaling van toepassing, zie bijlage 8.

4. Voor toepassing van het bepaalde onder lid 3 sub b stelt de werkgever individueel vast welke buitendienstmedewerker tot de categorie 'woonplaats is standplaats' behoort. Deze vaststelling 'woonplaats is standplaats' is tijdsgebonden en kan door de werkgever worden aangepast indien er geen sprake meer is van werkzaamheden waarbij de werknemer structureel direct vanaf de woonplaats op verschillende locaties werkzaamheden moet uitvoeren.
5. Indien over de op basis van het voorgaande betaalde afkoopsom loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn, komen deze voor rekening van de werknemer.
6. Indien de werknemer gedurende een maand niet werkzaam is geweest in een buitendienstfunctie of zijn werkzaamheden niet feitelijk heeft uitgeoefend, komt de werknemer niet meer in aanmerking voor de afkoopsom kleine consumpties. De afkoopsom wordt weer toegekend met ingang van de dag dat de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden in de buitendienst hervat.

artikel 100 Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk

1. Indien door de werknemer 2 uren of meer per dag overwerk wordt verricht en de werknemer ten gevolge hiervan niet in staat is om thuis op het daarvoor gebruikelijke tijdstip een maaltijd te nuttigen, worden de naar redelijkheid te maken kosten van een maaltijd vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt.
2. De werkgever kan ook in met overwerk vergelijkbare situaties en onder dezelfde condities een maaltijdvergoeding toekennen.
3. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK 8 Vakbondswerk

artikel 101 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de ABVAKABO FNV, Bond van Telecompersoneel, CNV Publieke Zaaak en CMHF/ VPP gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van €13,- maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgever.

artikel 102 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad.
2. a. Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.

b. De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductie-apparatuur.

c. Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.
3. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
4. De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

artikel 103 Vakbondsverlof

1. Indien de vakorganisaties overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de vakorganisatie met haar leden werkzaam in de onderneming, moet de vakbond de ondernemingsleiding daarvan in kennis stellen.
Met de ondernemingsleiding moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten.

2. Aan de werknemer die lid is van een vakorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de vakorganisatie aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - a) met doorbetaling van maandinkomen over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van officiële, in de statuten van de vakorganisaties genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen.
 - b) met doorbetaling van maandinkomen gedurende maximaal 2 dagen per kalenderjaar voor door de vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten voor kaderleden. Dit verlof wordt alleen verstrekt aan kaderleden die door de vakorganisaties bij aanvang van het kalenderjaar schriftelijk als zodanig aan werkgever bekend zijn gemaakt.
 - c) voor eigen rekening over overige de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.
Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

HOOFDSTUK 9 Overige bepalingen

artikel 104 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer, die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende, niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) waarschuwing of berisping;
 - b) schorsing;
 - c) al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d) ontslag.

2. Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen.

Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.

3. Onverminderd het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die de bepalingen van de bedrijfsregeling Voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) schriftelijke waarschuwing;
 - b) beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
 - c) afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de deeltijd werknemer wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld.
 - d) beëindigen van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte, zolang door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd en in het geval de werknemer zich onvoldoende inspant voor reïntegratie.
 - e) Ontslag in het geval de werknemer, ook nadat de doorbetaling van het maandinkomen ingevolge sub d is beëindigd, zich onvoldoende inspant voor reïntegratie.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,

Maart 2006, Amersfoort

Voor VW Netwerk Bouw BV

Directeur

Voor VolkerWessels Telecom Services BV

Directeur

Ir. A.A. Meijer

Ir. A.A. Meijer

Namens de Vakorganisaties

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

E. Haneveld

Bond van Telecompersoneel te Leidschendam

R. Vergunst

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage

Th. Quist

Bijlage 1: Salaristabellen

Maandsalaris per 1 januari 2004 (Inclusief een verhoging van 2,5%)

Schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Leeftijdjaren

16 jaar	815	829	862										
17 jaar	923	940	976	1015									
18 jaar	1032	1050	1091	1135	1224								
19 jaar	1141	1161	1206	1254	1353	1439							
20 jaar	1249	1271	1321	1374	1482	1576	1755						

Salarisbanden

Minimum	1358	1382	1436	1493	1611	1713	1908	2066	2258	2581	2894	3280	3758
Maximum	1593	1710	1873	1976	2095	2240	2473	2761	3141	3556	4098	4769	5594

Maandschaal per 1 januari 2005 (inclusief een verhoging van 2,20%)

Schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Leeftijdjaren

16 jaar	833	847	881										
17 jaar	944	960	998	1038									
18 jaar	1055	1073	1116	1160	1251								
19 jaar	1166	1186	1233	1282	1383	1471							
20 jaar	1277	1299	1351	1404	1514	1611	1794						

Salarisbanden

Minimum	1388	1412	1468	1526	1646	1751	1950	2111	2308	2638	2958	3352	3841
Maximum	1628	1748	1914	2019	2141	2289	2527	2822	3210	3634	4188	4874	5717

Maandsalaris per maand per 1 januari 2006 (inclusief een verhoging van 1,50%)

Schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

Leeftijdjaren

16 jaar	845	860	894										
17 jaar	958	974	1013	1053									
18 jaar	1071	1089	1132	1177	1270								
19 jaar	1184	1204	1252	1301	1404	1493							
20 jaar	1296	1318	1371	1425	1537	1635	1821						

Salarisbanden

Minimum	1409	1433	1490	1549	1671	1777	1979	2143	2343	2678	3002	3402	3899
Maximum	1652	1774	1943	2049	2173	2323	2565	2864	3258	3689	4251	4947	5803

Bijlage 2: Arbeidsvoorwaardelijke aspecten Variabel Beloningsplan

artikel 1 Werkings sfeer

1. Deze regeling geldt voor de werknemer op wie het Variabel Beloningsplan door de werkgever van toepassing is verklaard.
2. Het bepaalde in de CAO is van toepassing, tenzij daarvan in deze regeling wordt afgeweken.

artikel 2 Hoogte variabele beloning

Aan de werknemer die valt onder het Variabel Beloningsplan wordt afhankelijk van de realisatie van de gestelde targets variabele beloning toegekend van maximaal 12 % van het jaarsalaris (som van de in dat kalenderjaar uitbetaalde maandsalarissen). Voorwaarde voor toekenning van variabele beloning is dat ten minste een beoordeling 'goed' is toegekend. Afhankelijk van de mate van realisatie van de targets gelden vervolgens de volgende percentages:

Realisatie van targets	variabel beloningspercentage
Voldoet niet aan de gestelde targets	geen variabele beloning
Voldoet deels, maar niet volledig aan de gestelde targets	3% -5%
Voldoet volledig aan de gestelde targets	8%
Voldoet volledig aan de gestelde targets en overstijgt deze op één of enkele punten	10%
Overstijgt in belangrijke mate de gestelde targets	12%

artikel 3 Pensioen

De variabele beloning is niet pensioengevend.

artikel 4 Betaling variabele beloning in bijzondere omstandigheden

1. In geval van ziekte van de werknemer korter dan 2 maanden vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats. In geval van ziekte van de werknemer langer dan 2 maanden vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats tot maximaal één jaar, waarbij de hoogte van de variabele beloning gedurende de ziekteperiode gelijk is aan 70% van het variabele beloningspercentage over het voorgaande jaar, met een maximum van 7%.
2. In geval de werknemer die onder het Variabel Beloningsplan valt van functie wisselt vindt vaststelling van de variabele beloning voor de oude functie plaats naar rato van de periode dat die functie is uitgeoefend.

3. a. Bij beëindiging van het dienstverband ten gevolge van pensionering, vut, reorganisatie met toepassing van de Sociale regels bij reorganisaties, arbeidsongeschiktheid of overlijden ontvangt de werknemer variabele beloning naar rato van het aantal maanden dat deze voor het Variabel Beloningsplan in aanmerking kwam.
- b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar, om een andere dan de in het vorige lid genoemde redenen, kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op variabele beloning over dat kalenderjaar.

Bijlage 3: Reglement verlofsparen uit salaris

artikel 1 Definities

verlofspaarregeling:	de regeling Verlofsparen uit salaris in de CAO voor VW Netwerk Bouw;
bank:	de Coöperatieve Centrale Raiffeisen- Boerenleenbank B.A. gevestigd te Amsterdam danwel een bij haar aangesloten Rabobank;
verlofspaarrekening:	de door de bank ten name van de deelnemer geopende rekening ten behoeve van het sparen voor verlof uit salaris;
spaarverlof:	verlof waarvoor de medewerker zelf heeft gespaard met deze spaarregeling. Het is extra ten opzichte van verlof waar de medewerker al recht op heeft, te weten: vakantie-aanspraken, verlof in kader van artikel 53 van de CAO voor VW Netwerk Bouw, rust- en feestdagen en restitutie in tijd;
tegoed:	het saldo op de verlofspaarrekening bestaande uit de daarop gestorte spaarbedragen, eventueel gestorte bedragen uit hoofde van vroegere aanspraken en de daarop bijgeschreven rente;
vroegere aanspraken:	aanspraken ingevolge een regeling voor verlofsparen 'in geld' die de deelnemer heeft opgebouwd bij een werkgever waar hij niet meer werkzaam is.

artikel 2 Doelstelling

Deze verlofspaarregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van een gedeelte van het salaris op een verlofspaarrekening die voor dit doel door de werknemer bij de bank wordt aangehouden. Het gespaarde tegoed kan uitsluitend worden aangewend ten behoeve van het -tijdens de arbeidsovereenkomst- opnemen van een periode van spaarverlof van in totaal niet meer dan 12 maanden.

artikel 3 Deelname

1. Aan de verlofspaarregeling kan worden deelgenomen door de werknemer van wie de proeftijd is verstreken.
2. De werknemer kan aan de verlofspaarregeling deelnemen door het invullen en ondertekenen van een deelnameformulier. Het deelnameformulier dient bij de werkgever te worden ingeleverd. De deelnemer kan binnen 3 maanden na aanvang van zijn dienstverband zijn vroegere aanspraken inbrengen in deze verlofspaarregeling. Hiervoor dient het saldo, dat op een rekening wordt aangehouden in het kader van deze vroegere aanspraken, gestort te worden op de verlofspaarrekening. De werknemer moet dit op het deelnameformulier aangeven.

3. De deelname eindigt:
 - a. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer;
 - b. bij schriftelijke opzegging door de deelnemer;
 - c. bij faillissement, beslaglegging, een wettelijke schuldsaneringsregeling of handelen van de deelnemer in strijd met het bepaalde in artikel 8.

artikel 4 Spaarbedrag

1. Het in te houden spaarbedrag per maand bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
2. Als aan het begin van een kalenderjaar, het tegoed op de verlofspaarrekening meer bedraagt dan het laatstgenoten loon (volgens de definitie uit de Wet op de Loonbelasting) op jaarbasis in het voorafgaande kalenderjaar, dan kan in dat kalenderjaar niet gespaard worden.
3. Als een deelnemer ziek is of arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, kan hij gedurende de periode waarin zijn maandinkomen tot 90% wordt gegarandeerd, ten hoogste 9% van het salaris sparen, en voor de periode waarin zijn maandinkomen tot 80% wordt gegarandeerd, ten hoogste 8% van het salaris sparen.

artikel 5 Storting op de verlofspaarrekening

1. Het spaarbedrag wordt door de werkgever op de verlofspaarrekening ten name van de deelnemer bij de bank gestort.
2. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn verlofspaarrekening te (laten) storten, behoudens de in lid 1 van dit artikel genoemde storting van de werkgever en de in artikel 3 lid 2 vermelde inbreng van vroegere aanspraken.

artikel 6 Opname van het tegoed

1. Voor het opnemen van (een gedeelte van) het tegoed heeft de deelnemer goedkeuring nodig van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever blijkt uit het afgeven en ondertekenen van een formulier 'Aanvraag overboeking verlofsparen', welk formulier eveneens door de deelnemer moet worden ondertekend en bij de bank moet worden ingeleverd. De werkgever zal het tegoed aanwenden conform de in lid 2 genoemde bestedingsdoelen.
2. De goedkeuring, zoals omschreven in lid 1, wordt door de werkgever uitsluitend verleend:
 - a. voor de betaling van een uitkering, onder inhouding van loonbelasting, tijdens een periode van spaarverlof, zoals bedoeld in artikel 7;

b. voor uitbetaling bij beëindiging dienstbetrekking, zoals omschreven in artikel 11 lid 1;

c. voor inbreng in een verlofspaarregeling bij een nieuwe werkgever zoals omschreven in artikel 11 lid 2;

d. voor inbreng in een aanspraak ingevolge een bestaande pensioenregeling zoals omschreven in artikel 10.

artikel 7 Opname spaarverlof

1. Het spaarverlof bestaat uit verlof voor de volledige voor de deelnemer geldende arbeidsduur, in een aaneengesloten periode van:
 - a. minimaal 3 en ten hoogste 12 maanden of,
 - b. mits tenminste 5 jaar gespaard is bij de werkgever en de afgelopen 5 jaar geen spaarverlof is opgenomen, een periode korter dan 3 maanden.
2. De deelnemer kan, met inachtneming van het bepaalde in lid 1, zoveel spaarverlof opnemen als hij gespaard heeft; het tegoed op de verlofspaarrekening moet toereikend zijn om gedurende de periode van spaarverlof een uitkering te betalen ter hoogte van het laatstgenoten salaris.
3. Een verzoek tot opname van spaarverlof dient uiterlijk 3 maanden voor de door de deelnemer gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
4. De werkgever behoudt zich het recht voor om opname van spaarverlof te weigeren indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
5. Gedurende het spaarverlof ontvangt de werknemer een uitkering van de werkgever ter hoogte van het laatstgenoten salaris. Gedurende deze verlofperiode heeft de werknemer geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden opgenomen in de CAO voor VW Netwerk Bouw, de bedrijfsregelingen van VW Netwerk Bouw of overige (individuele) afspraken.
6. Het spaarverlof kan niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van een ouderdomspensioen of van een voorziening voor vervroegde uittreding.
7. In de maand voorafgaand aan het spaarverlof mag het (bruto) loon van de medewerker niet verlaagd zijn in het kader van faciliteiten zoals PC Privé-regeling.

artikel 8 Verbod tot vervreemding en zekerheidsstelling

1. Het is de deelnemer niet toegestaan zijn aanspraak jegens de werkgever ingevolge deze regeling af te kopen, te vervreemden, prijs te geven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid te maken.

2. Het is de deelnemer niet toegestaan zijn door de verlofspaarrekening aangewezen vordering op de bank te vervreemden, prijs te geven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid te maken.

artikel 9 Rente

De over het tegoed op de verlofspaarrekening door de bank verschuldigde rente zal periodiek - conform de op de verlofspaarrekening van toepassing zijnde voorwaarden - op deze rekening worden bijgeschreven, en vormt een onlosmakelijk onderdeel van het tegoed op de verlofspaarrekening.

artikel 10 Omzetting in pensioen

De deelnemer kan (een gedeelte van) het tegoed op de verlofspaarrekening aanwenden voor een extra storting ten behoeve van zijn pensioen. Dit is slechts mogelijk voor zover de extra storting niet leidt tot een bovenmatige pensioenaanspraak in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.

artikel 11 Einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer zal de verlofspaarrekening worden opgeheven. Het op de verlofspaarrekening uitstaande tegoed zal door de werkgever na ontvangst van een ingevuld en ondertekend formulier 'Aanvraag overboeking verlofsparen', en na inhouding van loonbelasting, worden uitbetaald aan de deelnemer, tenzij het bepaalde in lid 2 van toepassing is of artikel 10.
2. Indien na beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever, de deelnemer aansluitend in dienst treedt bij een nieuwe werkgever met een verlofspaarregeling 'in geld', kan de deelnemer zijn ingevolge deze verlofspaarregeling opgebouwde aanspraken inbrengen in een regeling voor verlofsparen 'in geld' bij de nieuwe werkgever. Dit dient binnen 3 maanden na indiensttreding te geschieden. De nieuwe werkgever moet daarmee schriftelijk akkoord gaan.

artikel 12 Uitbetaling door de bank

1. In geval van ontbinding of faillissement van de werkgever of indien uitbetaling van het tegoed via de werkgever, om welke reden dan ook, niet kan of mag plaatsvinden, zal de bank het tegoed op de verlofspaarrekening op schriftelijk verzoek van de (gewezen) deelnemer, met inachtneming van het bepaalde in de verlofspaarregeling, aan de (gewezen) deelnemer (laten) uitbetalen, na inhouding loonbelasting. De bank zal dan als inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964 optreden.
2. In geval van opheffing beslist de werkgever na overleg met de ondernemingsraad op welke wijze de afwikkeling van de spaarregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden.

artikel 13 Slotbepalingen

Deze verlofspaarregeling kan te allen tijde door de werkgever worden gewijzigd of opgeheven, met dien verstande dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing opgebouwde tegoed op de verlofspaarrekening, het bepaalde in deze verlofspaarregeling onverminderd van kracht blijft.

Als een bepaling in de verlofspaarregeling strijdig is met de fiscale wetgeving, dan treedt het bepaalde in de fiscale wetgeving in de plaats van de betreffende bepaling.

Bijlage 4: Spaarloonregeling

1. Definities

- a. spaarregeling de Spaarloonregeling VW Netwerk Bouw;
- b. spaarrekening de ten name van de werknemer geopende Spaarloonrekening;
- c. spaarinstelling Postbank N.V.
- d. loon bruto salaris
- e. geblokkeerd spaartegoed: het op enig tijdstip op de spaarloonregeling , niet vrij opneembare tegoed, bestaande uit de spaarbedragen
- f. vrij spaartegoed: het op enig tijdstip op de spaarloonregeling uitstaande vrij opneembare tegoed
- g. spaarbedrag: elk overeenkomstig de bepaling van de spaarloonregeling ingehouden en op de spaarloonregeling gestort bedrag

2. Deelneming

1. Aan de spaarregeling kan deelnemen de werknemer, mits de eventuele proeftijd is verstreken en voor zover in het betreffende jaar niet reeds een storting door of voor de werknemer is gedaan in een levensloopregeling.
2. De werknemer dient bij de toetreding een deelnemingsformulier te tekenen, waarbij hij de werkgever machtigt tot inhouding van een door hem vastgesteld spaarbedrag op zijn loon. De deelnemer is verplicht aan de Postbank dan wel werkgever alle gegevens te verstrekken dan wel inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling.
3. Het deelnemerschap vangt aan doordat de werkgever een spaarbedrag van het loon inhoudt en op de spaarrekening van de deelnemer stort.

3. Spaarbedragen

1. Het bedrag dat door de werknemer kan worden gespaard, bedraagt ten minste EUR 22,50 en ten hoogste het fiscaal toegestane maximum spaarbedrag per jaar.
2. De deelnemer kan per 1 januari van elk jaar het in te houden spaarbedrag wijzigen mits de werkgever hiervan voor 1 december in kennis wordt gesteld.

3. Toetreding tot de spaarregeling en wijziging van de in te houden spaarbedragen kunnen niet met terugwerkende kracht geschieden.
4. De door de werkgever ingehouden spaarbedragen worden op de spaarrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten behoudens in het geval van artikel 6 lid 3.
5. Het spaarbedrag moet 48 maanden onafgebroken op de spaarrekening uitstaan.

4. Administratie

1. Het spaarbedrag wordt geboekt op een geblokkeerde spaarrekening ten name van de deelnemer.
2. Het spaarbedrag, dat 48 maanden onafgebroken op de spaarrekening heeft uitgestaan, wordt door de spaarinstelling uiterlijk in de maand daaropvolgend gedeblokkeerd en overgeboekt naar het vrije tegoed .
3. Door de spaarinstelling wordt aan de deelnemer over het totale tegoed van de spaarrekening jaarlijks rente vergoed welke door de spaarinstelling uiterlijk in de maand januari daaropvolgend wordt overgeboekt naar het vrije tegoed.
4. De deelnemer ontvangt viermaal per jaar, in de maanden januari, april, juli en oktober, van de spaarinstelling een overzicht van de mutaties in het tegoed van zijn spaarrekening in het voorgaande kwartaal; echter niet indien in het betreffende kwartaal geen mutaties plaatsvonden.

5. Opnemen van bedragen tijdens deelnemerschap

1. Voor het opnemen door de deelnemer van spaarbedragen die korter dan 48 maanden hebben uitgestaan, is de goedkeuring van de Postbank dan wel werkgever vereist.
2. De deelnemer verzoekt om deze toestemming door middel van het bij deze spaarregeling behorende aanvraagformulier tot uitbetaling van geblokkeerde spaarbedragen.
3. Indien de deelnemer de op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen geheel of gedeeltelijk opvraagt op grond van de in artikel 6 genoemde erkende bestedingsdoeleinden, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de deelnemer uitgekeerd.
4. Met betrekking tot erkende bestedingsdoeleinden die bestaan uit meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij verzekering het geval kan zijn, kan de Postbank bepalen dat zij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden te samen ten hoogste 2 opnemingen per jaar zal toestaan.
5. Indien de deelnemer in strijd met de spaarregeling geheel of gedeeltelijk op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen opneemt, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever

teruggestort. De werkgever houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.

6. Het verzoek tot opneming van spaarbedragen op grond van artikel 6 dient te geschieden uiterlijk één jaar na het tijdstip waarop de betreffende uitgaven zijn gedaan.
7. Het laatst gestorte spaarbedrag komt het eerst voor opneming in aanmerking.

6. Erkende bestedingsdoeleinden

Als erkende bestedingsdoeleinden worden aangemerkt:

1. Door de deelnemer voldane premies voor levensverzekeringen, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, mits:
 - a) het een levensverzekering betreft waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b en artikel 3.125, eerste lid, onderdelen a, c, en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - o de lijfrente mag, behoudens in geval van overlijden, niet eerder tot uitkering komen dan in het vijfde jaar na het moment waarop de verzekeringspremie is voldaan;
 - o de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen;
 - b) het een levensverzekering betreft waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - o de verzekeringsovereenkomst moet voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - o de verzekeringsovereenkomst moet door de deelnemer of zijn echtgenoot zijn gesloten, hetzij op het eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot of van de kinderen voor wie de deelnemer op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet, alsmede van kinderen van de deelnemer die op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht hebben op een studietoelage ingevolge de Wet Studiefinanciering 2000;

- de verzekeringsovereenkomst, voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door overlijden van de verzekerde, moet een looptijd hebben van ten minste 48 maanden;
 - de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen.
2. Betaling van de koopprijs ter verwerving van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001, van de deelnemer of zijn echtgenoot, die ten laste van de spaarrekening wordt gedaan.
 3. Het kopen van effecten via de spaarinstelling. Verkoop van deze effecten dient eveneens te geschieden via de spaarinstelling. Ten aanzien van deze effecten geldt dat:
 - het in de aankoopprijs begrepen spaarbedrag wordt gelijkgesteld met spaarbedragen op de spaarrekening, zolang de effecten onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer;
 - bij verkoop van aldus gekochte effecten de in de aankoopprijs begrepen spaarbedragen, waarvoor de spaartermijn nog niet is verstreken, onmiddellijk dienen te worden teruggestort op de spaarrekening. Het bij verkoop behaalde netto voordeel is ter vrije beschikking van de deelnemer. Het bij verkoop geleden verlies dient terstond uit eigen middelen te worden aangezuiverd;
 - alle vruchten, alsmede al hetgeen verder voortkomt uit deze effecten, terstond ter vrije beschikking van de deelnemer zijn;
 - de bewaring dient te geschieden door de spaarinstelling.
 4. Indien werknemer onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof opneemt waarbij de arbeidsovereenkomst tijdens het (gedeeltelijk) onbetaald verlof blijft voortbestaan is het mogelijk om ter compensatie van (gedeeltelijk) onbetaald verlof geld uit de spaarloonregeling (gedeeltelijk) te deblokkeren. Aan de deblokking is een maximum verbonden. Ter compensatie voor (gedeeltelijk) onbetaald verlof kan ten hoogste 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is verminderd als gevolg van de opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden gedeblokkeerd. In dit kader wordt het door de deelnemer genoten loon in aanmerking genomen, met inachtneming van het volgende:
 - artikel 11, eerste lid, onder j van de Wet op de loonbelasting 1964 vindt geen toepassing;
 - toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken worden niet in aanmerking genomen.
 - Deblokking wegens opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof dient plaats te vinden binnen 6 maanden na verstrijken van de verlofperiode.

5. Start van onderneming in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, waarbij deblokkering plaats vindt binnen 6 maanden nadat de werknemer activiteiten is gestart die vermoedelijk tot winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 leiden. Het starten van een onderneming moet blijken uit een voor bezwaar vatbare beschikking die op verzoek van de deelnemer door de Belastinginspecteur kan worden afgegeven. De hiervoor genoemde periode van 6 maanden wordt verlengd met de periode die ligt tussen de aanvraag van de beschikking door de deelnemer en de afgifte daarvan door de Belastinginspecteur. Het moment waarop de activiteiten zijn gestart is het moment waarop de inschrijving in het register van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden dan wel had moeten plaatsvinden.
6. Scholingsuitgaven, waaronder wordt verstaan:
 - a: het volgen van een opleiding of studie door de werknemer, met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, met uitzondering van kosten die verband houden met een werk- of studeerruimte inclusief de inrichting alsmede de reiskosten en,
 - b: kosten voor cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke die worden gevolgd ter behoorlijke vervulling van de arbeidsovereenkomst.
7. Bedragen die worden ingehouden op het loon als vrijwillig betaalde premies ingevolge de pensioenregeling van de werkgever.

7. Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij overlijden verleent de Postbank aan de erfgenamen van de deelnemer machtiging om over zijn spaarbedragen te beschikken, met dien verstande dat, voor zover dit tegoe op het moment van opname korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.
2. In alle overige gevallen van einde van de arbeidsovereenkomst kan de deelnemer te zijner keuze zijn deelneming aan de spaarregeling beëindigen dan wel voortzetten, met dien verstande dat hij na het einde van de arbeidsovereenkomst geen verdere spaarbedragen op zijn spaarrekening kan inleggen. Indien de deelnemer zijn deelname aan de spaarregeling beëindigt, zal de deelnemer machtiging verkrijgen om te beschikken over zijn spaarbedragen, met dien verstande dat hem, voor zover dit tegoe op het tijdstip van het einde van de arbeidsovereenkomst korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.

8. Gelijktelling van partners

Daar waar in deze spaarregeling wordt gesproken over echtgenoot wordt daaronder mede begrepen de partner als bedoeld in artikel 1.2 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

9. Onderpand

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn spaartegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling vervallen alle faciliteiten en worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever teruggestort.

Deze houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.

10. Controle

1. Op de uitvoering en de naleving van deze regeling wordt toezicht gehouden:
 - a. voor erkende bestedingsdoelen "starten eigen bedrijf", "onbetaald verlof", "studieuitgaven" en "extra storten in de pensioenregeling van VW Netwerk Bouw" vindt controle, toetsing en toezicht plaats door de Werkgever;
 - b. voor de overige erkende bestedingsdoeleinden "aankoop huis", "verzekeringen" en "effecten" vindt controle, toetsing en toezicht plaats door de Postbank.
2. De Postbank zal alle door deze voor de uitvoering van zijn taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de spaarrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de spaarregeling onherroepelijk volmacht aan de spaarinstelling.
3. De Postbank is verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle gegevens die te hunner kennis komen met betrekking tot de deelnemers en hun spaarrekeningen.

11. Wijziging

1. De directeur van VW Netwerk Bouw heeft te allen tijde het recht om in overleg met de OR deze spaarregeling te wijzigen dan wel op te heffen, een en ander conform de WOR.
2. In geval van opheffing beslist de directeur van VW Netwerk Bouw in overleg met de OR op welke wijze de afwikkeling van de spaarregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden.

Bijlage 5: Sociale regels bij reorganisaties

Artikel 1 Werkings sfeer

Deze sociale regels bij reorganisaties zijn van toepassing bij reorganisaties binnen VW Netwerk Bouw, voor zover op deze reorganisaties niet de Wet melding collectief ontslag van toepassing is. Indien er sprake is van reorganisaties waarop de Wet melding collectief ontslag van toepassing is zullen vakorganisaties worden uitgenodigd voor overleg over een op de desbetreffende reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

Artikel 2 Vaststelling boventalligheid

2.1. Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt kan een drietal situaties worden onderscheiden:

- a. de functie wordt in zijn geheel opgeheven;
de werknemer, die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;
- b. het aantal formatieplaatsen voor de functie wordt verminderd;
de werknemer wordt volgens de in lid 2 aangegeven rangorde aangemerkt als boventallig.
- c. de inhoud van de functie wijzigt sterk als gevolg van de reorganisatie, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau;
de werknemer, die naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 6 maanden kan voldoen aan de voor deze gewijzigde functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als boventallig.

2.2. In de in lid 2.1. onder b bedoelde situatie wordt, alvorens werknemers als boventallige worden aangemerkt, eerst bekeken of de gewenste reductie kan worden bereikt door het vertrek van:

- a. werknemers, die aanspraak kunnen maken op een uitkering wegens Vrijwillig Vervroegd Uittreden of Functioneel Leefijdsontslag rond de datum waarop de organisatie feitelijk wordt aangepast;
- b. werknemers voor wie de werkgever, om redenen anders dan de reorganisatie, reeds actie heeft ondernomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- c. werknemers met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.

Indien na toepassing van de rangorde a tot en met c werknemers als boventallig moeten worden aangemerkt, wordt dit als volgt bepaald:

- per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging worden de werknemers als boventallig aangemerkt met het kortste dienstverband bij de werkgever;
- bij 10 of meer als boventallig aan te merken werknemers binnen één werkgebied van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) kan de werkgever er voor kiezen per bedrijfsvestiging werknemers als boventallig aan te merken op basis van het afspiegingscriterium. Hiertoe wordt de leeftijdsopbouw van de in te krimpen bedrijfsvestiging ingedeeld in leeftijdscategorieën van 10 jaar (15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, enz.). In elke leeftijdscategorie worden de werknemers met het kortste dienstverband als boventallig aangemerkt, zodanig dat de totale groep boventallige werknemers qua leeftijdsverdeling zoveel mogelijk een afspiegeling vormt van de werknemers in de in te krimpen bedrijfsvestiging.

Indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn vertrek uit de functie voor het functioneren van de onderneming te

bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever deze werknemer bij het vaststellen van de boventalligheid buiten beschouwing laten.

2.3. In aanvulling op lid 2.1 en lid 2.2 kan werkgever de werknemer voor wie de reistijd woning-werk naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling is toegenomen en meer dan 3 uur per dag bedraagt, en die niet naar zijn eigen oordeel in de omstandigheden verkeert om zijn werk te volgen, op zijn verzoek als boventallige aanmerken. De eventuele gevolgen van dit oordeel voor het geldend maken van aanspraken op uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetgeving zijn voor het risico van de werknemer. De werkgever zal de werknemer op dit risico wijzen.

Voor werknemers die dagelijks minder werken dan de normale arbeidsduur geldt dat bovenstaande 3 uur reistijd wordt bijgesteld naar rato van de voor hun geldende arbeidsduur per dag.

2.4. In overleg met de OR kan ten aanzien van de leden 2.1 tot en met 2.3 inhoud worden gegeven aan een andere wijze van vaststellen van boventalligheid, binnen de wettelijke kaders van het Ontslagbesluit.

Artikel 3 Mededeling boventalligheid

De werkgever deelt de werknemer na het definitieve besluit tot reorganisatie zo spoedig mogelijk mondeling en schriftelijk mee wanneer het werk voor hem wegvalt. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop dit werk wegvalt.

Artikel 4 Maatregelen gericht op interne herplaatsing

4.1. Tot het in artikel 5 genoemde moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever zich inspannen om de boventallige werknemer binnen VW Netwerk Bouw intern te herplaatsen. Hierbij zal de boventallige medewerker worden ondersteund door de personeelsadviseur middels individueel maatwerk (zoals begeleiding bij interne vacatures, employability scan en sollicitatietraining). Eventuele kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

4.2. De boventallige werknemer is verplicht zich tijdens de voor hem geldende arbeidsduur volledig te richten op het vinden van ander werk. Hij is vanaf het moment waarop hij boventallig is niet meer werkzaam in de bedrijfsvestiging waar hij zijn werk gewoonlijk verrichtte.

Zowel werkgever als werknemer hebben een maximale inspanningsverplichting bij interne herplaatsing tot het in artikel 5 genoemde moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal hiertoe onder meer de interne vacatures bekend maken aan de boventallige werknemer. Van de werknemer wordt actieve sollicitatie naar passende vacatures verwacht.

4.3. De werkgever zal conform de bedrijfsregeling vacaturevoorziening vacatures intern vacant stellen. De boventallige werknemer die geschikt is heeft bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van de boventallige werknemer. Hiermee is bedoeld het vermogen om, al dan niet door middelen van opleiding en training, binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige functievervulling.

Geen vacantstelling vindt plaats indien er sprake is van de volgende situaties:

1. benoeming op grond van loopbaanbeleid en potentieelvorming
2. benoeming op grond van noodzaak tot verplaatsing

4.4. Salarisconsequenties bij plaatsing in een functie op lager schaalniveau

Voor de werknemer die herplaatst is in een nieuwe functie die maximaal 2 schaalniveaus lager is dan zijn oorspronkelijke schaalniveau is het volgende van toepassing:

- De werknemer wordt met ingang van het moment van plaatsing in de functie op gelijk salarisoniveau ingedeeld in de bij de functie behorende lagere salarisschaal.
- Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt het salaris op het huidige niveau bevroren, structurele verhogingen worden pas toegekend wanneer het maximum van de nieuwe salarisschaal is bereikt.

- Functiegebonden arbeidsvoorwaarden behorend bij de oude functie komen met ingang van de herplaatsing in de nieuwe functie te vervallen.

4.5. Reiskostencompensatie

De werkgever verstrekt aan de werknemer tijdelijk een reiskostencompensatie indien:

- er sprake is van een gedwongen standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie én;
- de afstand woning – werk als gevolg van deze verplaatsing meer dan 30 kilometer gaat bedragen én;
- er sprake is van een toename van het aantal kilometers woning - werk van minimaal 10 km én;
- een verhuizing vanuit het bedrijfsbelang niet vereist is.

Werknemer ontvangt, naast de in de CAO bepaalde tegemoetkoming in de reiskostenvergoeding woon-werk verkeer (artikel 95), een tegemoetkoming. Hiervoor geldt de volgende staffel (kilometers per enkele reis):

31 – 40 kilometer	Euro 22,- bruto per maand
41 – 50 kilometer	Euro 59,- bruto per maand
51 en meer kilometer	Euro 78,- bruto per maand

Voor het bepalen van de enkele reisafstand woning-werk in kilometers wordt gebruik gemaakt van de in het bedrijf voorgeschreven objectieve routeplanner, waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaste instelling "kortste route".

Deze extra reiskostenvergoeding geldt gedurende maximaal 2 jaar.

Indien de werknemer minder dan 4 dagen per week werkt, vindt deze vergoeding naar rato van het aantal gewerkte dagen per week plaats (bij reizen op 1 dag → 1/4 deel; bij reizen op 2 dagen → 2/4 deel; bij reizen op 3 dagen → 3/4 deel; bij reizen op 4 of 5 dagen → volledige vergoeding).

Deze extra reiskostenvergoeding wordt niet verstrekt aan de werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer tot een maximum van 50 kilometer. Deze werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding van de gemaakte kosten van het openbaar vervoer indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever.

De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer waarbij het huidige maximum wordt overschreden (t.w. 51 km of meer) ontvangt gedurende maximaal 2 jaar een volledige vergoeding voor een OV jaarkaart 2^e klas, indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever.

4.6. Verhuiskostenregeling

Werknemer ontvangt in geval van verhuizing binnen Nederland in verband met interne herplaatsing als gevolg van een gedwongen standplaatswijziging bij een reorganisatie een verhuiskostenvergoeding. Werknemer ontvangt de verhuiskostenvergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 35 kilometer van de plaats van de nieuwe arbeidsplaats, terwijl werknemer eerst op een afstand groter dan 35 kilometer van de nieuwe arbeidsplaats woonde, én
- hierbij dient de nieuwe woning minimaal 15 kilometer dichterbij de nieuwe standplaats te liggen dan de oude woning, én
- de werknemer dient uiterlijk binnen 3 maanden na interne herplaatsing een besluit te nemen over verhuizing en vervolgens dient de verhuizing plaats te vinden binnen 12 maanden na dit besluit tot verhuizing tenzij omstandigheden een langere termijn noodzakelijk maken, én
- de werkgever heeft toestemming gegeven voor de verhuizing.

Gedurende de periode waarin de werknemer nog niet is verhuisd, vergoedt de werkgever reiskosten woon-werkverkeer op basis van de reguliere vergoedingsregeling tegemoetkoming woning – werk (artikel 95 CAO). Daarnaast is artikel 4.5., reiskostencompensatie, van toepassing tot het moment van verhuizing.

De werkgever vergoedt een tegemoetkoming bestaande uit:

- de kosten in verband met de eigenlijke verhuizing, met name de kosten van de verhuizing (in- en uitpakloon, vervoerskosten) en reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing. De verhuizer wordt aangewezen in overleg met de werkgever.
- de kosten in verband met herinrichting van de woning. Dit zijn de werkelijke en door middel van betaalbewijzen/nota's aantoonbaar gemaakte herinrichtingskosten. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal een netto bedrag gelijk aan 12% van het op de datum van verhuizing geldende bruto jaarsalaris met als (fiscaal) maximum Euro 5.445,- en met als netto minimum Euro 2.385,-.

De vergoedingen zijn gebonden aan terugbetalingsvoorwaarden. Bij verbreking van het dienstverband op verzoek van werknemer binnen 1 jaar na de datum van verhuizing, dient het bedrag volledig te worden terugbetaald. Bij verbreking van het dienstverband op verzoek van werknemer binnen het tweede en derde jaar na datum van verhuizing, dient respectievelijk 2/3 en 1/5 deel te worden terugbetaald. De verschuldigde terugbetalingsbedragen worden kwijtgescholden indien het dienstverband verbroken wordt wegens:

- onvrijwillig ontslag, als gevolg van reorganisatie met boventalligheid als gevolg;
 - vervroegde uittreding of pensionering;
 - ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid;
 - overlijden.

4.7. Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 en die in het kader van een reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming voor de extra reistijd. Deze toename in reistijd wordt gecompenseerd in tijd.

De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijke reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Hierbij wordt uitgegaan van de gebruikelijke wijze van reizen.

De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop:

- 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten;
- minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 30 minuten.

De tegemoetkoming wordt toegekend gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen.

Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een tegemoetkoming in tijd, dan vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het voor de werknemer geldende salaris per uur betaald.

Artikel 5 Einde van de arbeidsovereenkomst

Indien na 6 weken na de schriftelijke mededeling van boventalligheid gebleken is dat interne herplaatsing niet mogelijk is zal de werkgever bij de bevoegde Kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Voorafgaand hieraan zal werkgever met de werknemer in overleg treden om te bezien of zij samen tot een, voor beide partijen, redelijke beëindigingvergoeding kunnen komen. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de werkgever geldende opzegtermijn. Indien partijen tot overeenstemming komen zal de Kantonrechter worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met inachtneming van de overeengekomen beëindigingvergoeding.

Artikel 6 Opleidingskosten

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toepassing van deze overeenkomst en met wie terugbetalingsafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zullen de op het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst resterende opleidingskosten worden kwijtgescholden.

Artikel 7 Hardheidsclausule

- 7.1. Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever van deze maatregelen in voor werknemer positieve zin afwijken.
- 7.2. Een beslissing over de toepassing in lid 1 is uitsluitend voorbehouden aan de directeur van VW Netwerk Bouw.

Artikel 8

Voor alle vergoedingen in dit document geldt dat de eventueel over de tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en of eenmalige uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer en de werkgeverspremies komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 9 Looptijd sociale regels bij reorganisatie

De looptijd van deze "Sociale regels bij reorganisatie" is gelijk aan de looptijd van de CAO VW Netwerk Bouw.

Bijlage 6: Protocol Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Partijen hebben bij de onderhandelingen over de CAO voor VW Netwerk Bouw gesproken over de nadere invulling en uitvoering van het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij VW Netwerk Bouw. Partijen hebben het volgende afgesproken:

1. Doelstelling en kenmerken

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij VW Netwerk Bouw is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de onderneming. Kenmerken van dit beleid zijn:

- individualisering

Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid;

- preventie

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer.

2. Instrumenten

VW Netwerk Bouw wil de doelstellingen van het leeftijdsbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:

-het door middel van het beoordelingssysteem tijdig signaleren van mogelijke problemen bij het vervullen van de functie en het op initiatief van werknemer of werkgever maken van gerichte afspraken over functiewisseling, functie-inhoud en opleidingen;

- het gedurende de gehele loopbaan plegen van zodanige opleidingsinspanningen dat de werknemer goed inzetbaar blijft;

- het, waar mogelijk en noodzakelijk, verruimen van de mogelijkheden voor het ontplooiën van initiatief en het organiseren van de eigen taken.

3. Arbeidsomstandigheden

VW Netwerk Bouw streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;

- de afgesproken prognose- en reïntegratieplannen ter verbetering van de begeleiding

en reïntegratie van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers. De conclusies van de evaluatie hiervan worden door partijen besproken.

4. Verlichtende maatregelen

Bij VW Netwerk Bouw bestaan voor een aantal functies vanaf de leeftijd van 55 jaar reeds verlichtende maatregelen, zoals onder meer een beperking van de verplichting tot het verrichten van overwerk en een norm- en tijdreductie voor specifieke werkzaamheden. Mocht uit de onder 3 genoemde risico-inventarisatie blijken dat argumenten aanwezig zijn om functiespecifieke verlichtende maatregelen te treffen, dan kan uitbreiding van de functies waarop verlichtende maatregelen op dit moment van toepassing zijn en/of aanpassing van de verlichtende maatregelen aan de orde komen. Afspraken hierover worden door de werkgever met de OR gemaakt. Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functieverlichtende maatregelen in de CAO opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- geen verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in artikel 15);
 - geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur (opgenomen in artikel 35);
 - de mogelijkheid om vanaf 60 jaar een half uur korter te werken per dag en vanaf 63 jaar een uur korter, met behoud van het maandsalaris (opgenomen in artikel 42);
 - de mogelijkheid tot verkorting van de arbeidsduur vanaf de leeftijd van 55 jaar, met behoud van opbouw van pensioen en vut-aanspraken (opgenomen in artikel 43);
 - verhoging van de basisvakantie vanaf 50 jaar en ouder (opgenomen in artikel 45);
 - indien een werknemer vanaf de leeftijd van 55 jaar op medische indicatie van de bedrijfsarts geen TOT of waakdienst mag verrichten én deze werknemer in de afgelopen 10 jaar structureel een TOT of waakdienst toeslag heeft ontvangen, wordt een maandelijkse financiële compensatie toegekend van 80% van de gebruikelijke maandelijkse TOT vergoeding (gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse bedrag aan TOT vergoedingen over de afgelopen 3 jaar) en/of 80% van de gebruikelijke maandelijkse waakdienst toeslag exclusief werken tijdens waakdienst (waarover een overwerkvergoeding heeft plaatsgevonden) gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse bedrag aan waakdienst toeslag over de afgelopen drie jaar (opgenomen in artikel 66 respectievelijk 69).

5. Periodieke rapportage

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bespreekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar met de OR het door de werkgever gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bijlage 7: Protocol Employability

Partijen hebben bij de onderhandelingen over de CAO voor VW Netwerk Bouw gesproken over het belang van employability (het vermogen van de werknemer om werk te kunnen verkrijgen) en over de rol van werknemer en werkgever daarbij. Partijen hebben gezamenlijk het belang van employability onderstreept. Zij hebben daarover het volgende afgesproken:

1. Doelstelling en uitgangspunten

Om zijn kansen op de in- en externe arbeidsmarkt en zijn inzetbaarheid te vergroten, zal de werknemer in zichzelf moeten investeren door een continue aandacht voor het verwerven, op peil houden en verbreden van kennis en vaardigheden. Ook geldt als uitgangspunt dat de werknemer in het belang van de gewenste mobiliteit in principe bereid moet zijn met enige regelmaat van functie of baan te veranderen. Daarvoor heeft hij een gedegen inzicht nodig in de eigen inzetbaarheid.

De werkgever zal ook investeren in de employability van de werknemer, door daaraan gerichte aandacht te geven en door instrumenten in te zetten en faciliteiten ter beschikking te stellen die bijdragen aan versterking van de employability van de werknemer.

2. Instrumenten

VW Netwerk Bouw wil deze doelstelling onder meer bereiken door:

- toepassing van de bedrijfsregeling Opleidingsfaciliteiten, waarin - afhankelijk van de opleidingscategorie - de opleidingskosten kunnen worden vergoed en de opleidingen (deels) in werktijd kunnen plaatsvinden;
- toepassing van de bedrijfsregeling beoordelingssysteem, waarin is vastgelegd dat in beoordelingsgesprekken schriftelijk afspraken kunnen worden gemaakt over opleidingen, functiewisseling en toekomstige functie vervulling.

3. Extra faciliteiten

In aanvulling op de hiervoor genoemde instrumenten wordt door VW Netwerk Bouw in het kader van employability daar waar nodig individueel maatwerk toegepast. Een employabilityscan kán hiervan onderdeel uitmaken.

Bijlage 8: Overgangsbepalingen

Op 26 juni 2003 is tussen VW Netwerk Bouw enerzijds en de vakbonden anderzijds overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO voor VW Netwerk Bouw. Gelet op de gevolgen die deze overgang naar de nieuwe CAO heeft voor (bepaalde groepen) werknemers, is een aantal overgangsafspraken gemaakt. Deze overgangsafspraken zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die voor 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst waren en zijn hieronder weergegeven.

I. Eénmalige uitkering

De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst die op 1 augustus 2002 (het moment van de aandelenoverdracht) én op 1 januari 2004 in dienst was bij VW Netwerk Bouw, ontvangt in december 2003 een éénmalige bruto uitkering van €600,-.

De deeltijd werknemer ontvangt dit bedrag naar rato van de individuele arbeidsduur.

II. Overgangsuitkering vergoedingsregeling woning-werk

a) De werknemer die voor 1 juli 2003 in dienst was bij VW Netwerk Bouw, binnen 10 kilometer afstand van de plaats van tewerkstelling woont én die structureel met eigen vervoer naar het werk reist, ontvangt in december 2003 een éénmalige bruto uitkering.

b) De éénmalige uitkering bedraagt het totaal van wat de werknemer in drie jaar tijd zou hebben ontvangen als vergoeding woning-werk op basis van artikel 113 van de CAO zoals die op 1 januari 2003 gold voor werknemers van VW Netwerk Bouw. Hierbij wordt die woning-werk vergoeding over het eerste jaar voor 75%, over het tweede jaar voor 50% en over het derde jaar voor 25% meegerekend.

c) In november 2003 wordt éénmalig vastgesteld welke werknemer voor deze uitkering in aanmerking komt.

III. Overgangsbepalingen Tot.

a) Voor de werknemer die vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was én werkzaam was bij de hieronder genoemde afdelingen van de Business Unit Service & Beheer én zowel vóór 1 juli 2003 als op 1 januari 2004 feitelijk werkzaam was en is in een Tot. Rooster, geldt gedurende 4 jaar een afbouwregeling. De werknemer ontvangt naast deze afbouwregeling de Tot.vergoeding als bedoeld in artikel 66 van de CAO.

Deze afbouwregeling is gebaseerd op de toekomstige Tot. (na 1 januari 2004) en luidt:

- 1) Bij Business Unit Service & Beheer, afdeling Uitvoering
Daadwerkelijk ontvangen Tot. bedrag (op basis van artikel 66 van de CAO) x 33% x 100% in 2004 (respectievelijk 75% in 2005, 50% in 2006 en 25% in 2007). Dit bedrag wordt telkens aan het eind van elk half jaar achteraf vastgesteld en uitgekeerd, voor het eerst in juli 2004.
- 2) Bij Business Unit Service & Beheer, afdeling COD
Daadwerkelijk ontvangen Tot. bedrag (op basis van artikel 66 van de CAO) x 24% x 100% in 2004 (respectievelijk 75% in 2005, 50% in 2006 en 25% in 2007). Dit bedrag wordt telkens aan het eind van elk half jaar achteraf vastgesteld en uitgekeerd, voor het eerst in juli 2004.

b) De onder a bedoelde werknemer ontvangt in december 2004 een éénmalige bruto uitkering van €200,- op voorwaarde dat de werknemer op dat moment in dienst is bij VW Netwerk Bouw en nog in een Tot. rooster werkzaam is.

c) Naast het hiervoor onder a en b bepaalde, zal de afbouwregeling uit artikel 72 van de KPN CAO 2002-2004, gedurende het jaar 2004 van toepassing zijn, echter met uitsluiting van de tariefsdaling van de nieuwe Tot.-regeling (artikel 66 van de CAO) aangezien de afbouwregeling als bedoeld onder a hier reeds in voorziet.

IV. Overgangsbepalingen waakdienst

1. Waakdienst met strenge gebondenheid

- a) Voor de werknemer die vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was én werkzaam was bij de afdeling COD van de Business Unit Service & Beheer én zowel vóór 1 juli 2003 als op 1 januari 2004 feitelijk werkzaam was en is in een waakdienst rooster met strenge gebondenheid, geldt gedurende 4 jaar een afbouwregeling. De werknemer ontvangt naast deze afbouwregeling de waakdienst vergoeding als bedoeld in artikel 69 van de CAO.

Deze afbouwregeling is gebaseerd op de toekomstige waakdienst vergoeding (na 1 januari 2004) en luidt:

Daadwerkelijk ontvangen waakdienst vergoeding x 40% x 100% in 2004 (respectievelijk 75% in 2005, 50% in 2006 en 25% in 2007).

Dit bedrag wordt telkens aan het eind van elk half jaar achteraf vastgesteld en uitgekeerd, voor het eerst in juli 2004.

- b) De onder a bedoelde werknemer ontvangt in december 2004 een éénmalige bruto uitkering van €200,- op voorwaarde dat de werknemer op dat moment in dienst is bij VW Netwerk Bouw en nog in een waakdienstrooster werkzaam is.

2. Waakdienst met standaard gebondenheid

De werknemer die voor 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was en werkzaam bij de Business Unit Service & Beheer, afdeling Uitvoering, of bij de Business Unit Mobiel én die feitelijk werkzaam was in een waakdienst rooster met standaardgebondenheid ontvangt in december 2003 een eenmalige bruto uitkering van €250,-.

V. Afkoopsom kleine consumpties voor de buitendienstmedewerker

De buitendienstmedewerker die in aanmerking komt voor de afkoopsom kleine consumpties buitendienstmedewerkers als bedoeld in artikel 99 van de CAO én die op 1 juli 2003 werkzaam was in een ambulante functie bij VW Netwerk Bouw, ontvangt in december 2003 een éénmalige bruto uitkering van €150,-.

VI. Overgangsbepaling tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Dit artikel is komen te vervallen.

VII. Overgangsbepalingen cluster arbeidsduur

a) In afwijking van de in deze CAO opgenomen gemiddeld 38-urige werkweek (artikel 32 CAO) geldt voor de voltijdwerknemer die vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, tot 1 januari 2005 een gemiddeld 37-urige werkweek. Voor deze werknemer gaat de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2005 naar gemiddeld 38 uur per week.

Vanaf 1 januari 2004 geldt voor deze werknemer (evenals voor de deeltijdwerknemer) een uurloondefinities van 1/165,2^e deel van het maandsalaris. Deze uurloondefinities is gelijk aan de uurloondefinities behorend bij een gemiddeld 38-urige werkweek.

b) In 2004 geldt voor de voltijd werknemer die vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was een basisvakantie van 195 uren. Per 1 januari 2005 geldt voor deze voltijd werknemer het bepaalde in artikel 45 lid 1 van de CAO (200 uren basisvakantie).

Voor de deeltijdwerknemer die voor 1 juli 2003 in dienst was, geldt het bovenstaande naar rato van de individuele arbeidsduur. c) In afwijking van het bepaalde in artikel 45 lid 2 van de CAO geldt voor de werknemer die vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, het volgende. De werknemer krijgt per jaar het aantal leeftijdsvakantie-uren waar hij op peildatum 31 december 2003 recht op had (op basis van artikel 47 lid 3 van de CAO die op dat moment gold voor VW Netwerk Bouw, zie hieronder), tenzij het aantal leeftijdsvakantie-uren op basis van artikel 45 lid 2 van deze CAO, gebaseerd op de werkelijke leeftijd, voor die werknemer gunstiger is.

Artikel 47 lid 3 zoals deze op 1 januari 2003 gold voor werknemers van VW Netwerk Bouw:

De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

leeftijd verhoging
35 t/m 44 jaar 8 uur
45 t/m 49 jaar 16 uur
50 t/m 54 jaar 24 uur
55 t/m 59 jaar 39 uur
60 jaar of ouder 47 uur

Voorbeeld:

De werknemer die op 31 december 2003 44 jaar is, heeft recht op 8 leeftijdsvakantie-uren. Deze 8 uren houdt hij ook het volgende jaar als hij 45 jaar is. Hij gaat dan dus niet naar 16 uur op basis van de oude regeling. Op zijn 50^{ste} ontstaat er weer groei van de uren in de nieuwe regeling en heeft de werknemer recht op 12 uur.

VIII. Overgangsbepalingen functiecontracten

- a) De werknemer die op 1 juli 2003 op basis van een functiecontract in dienst was bij VW Netwerk Bouw en die op 1 januari 2004 nog een functiecontract heeft, ontvangt in de periode van 1 januari 2004 tot 1 januari 2005 een maandelijkse toelage functiecontract van 8,5% van het maandsalaris (uitgaande van een 37-urige werkweek). In de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006 ontvangt de werknemer een maandelijkse toelage

functiecontract van 5,7% van het maandsalaris (uitgaande van een 38-urige werkweek).

- b) Het recht op de onder a bedoelde maandelijkse toelage bestaat alleen zolang de werknemer op basis van een functiecontract werkzaam is.
- c) Voor de deeltijdwerknemer met een functiecontract wordt voor de berekening van de onder a bedoelde toelage uitgegaan van een maandsalaris dat is vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dag(del)en dat per week wordt gewerkt in relatie tot een voltijdwerknemer met een functiecontract.

IX. Overgangsbepalingen opzegtermijnen arbeidsovereenkomst

Indien de werknemer vóór 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, geldt voor werkgever en de werknemer in afwijking van het bepaalde in artikel 26 lid 1 van deze CAO, de regeling voor de opzegtermijnen op basis van artikel 26 lid 1 van de CAO die op 1 januari 2003 gold voor werknemers van VW Netwerk Bouw (zie hieronder).

Artikel 26 lid 1 zoals deze op 1 januari 2003 gold voor werknemers van VW Netwerk Bouw:

De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:

de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
- 5 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden ;
- 15 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden.

de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
- 5 jaar of langer heeft geduurd: 2 maanden.

De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.

Voorbeeld:

De oude regeling blijft van toepassing op de werknemers die voor 1 juli 2003 al in dienst waren. Dus als een werknemer op 31 december 2003 4 jaar in dienst is, is de opzegtermijn voor VWNB 1 maand en volgend jaar (als de werknemer 5 jaar in dienst is) 3 maanden.

X. Studie naar winstdeling en resultatendeling

CAO-partijen hebben afgesproken dat er een studie zal worden gedaan naar winstdeling, resultatendeling en variabele beloning afhankelijk van de resultaten van VW Netwerk Bouw. De studie start begin 2004 en zal worden afgerond in de eerste helft van 2005.

XI. Functiewaardering

Gedurende de looptijd van deze CAO blijft het huidige FUWA-systeem gehandhaafd. Na einde van de looptijd wordt gezien hoe er verder wordt gegaan.

XII. Reisuregeling

In de loop van 2006 zal de nieuwe reisuregeling (artikel 71 van de CAO) worden geëvalueerd, zodat daarmee een onderbouwing kan worden gegeven voor bespreking van dit punt in een volgende CAO-onderhandeling.

XIII. Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de directeur van VW Netwerk Bouw van deze maatregelen in positieve zin afwijken.

XIV.

n aanvulling op VII. Overgangsbepalingen cluster arbeidsduur nummer a:
Indien er in 2005 sprake is van een forse personeelsreductie met als consequentie een sociaal plan zal de verlenging naar een gemiddeld 38-urige werkweek mede in de discussie betrokken worden.

Bijlage 9: Overgangsbepalingen inzake VUT, pensioen, prepensioen en FLO

Hoofdstuk 1: Overgangsbepaling prepensioen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Hoofdstuk 2: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake prepensioen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Hoofdstuk 3: Overgangsbepaling regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Hoofdstuk 4: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Hoofdstuk 5: Overgangsbepaling ter vervanging van de vervallen regeling inzake FLO

Hoofdstuk 6: Pensioengevend salaris

Hoofdstuk 7: Pensioenpremie

Hoofdstuk 8: Ouderschapsverlof

Hoofdstuk 9: Vergoeding ziektekosten

Hoofdstuk 1: Overgangsbepaling prepensioen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsmaatregelen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing.

De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken tot 1 juni 2002 bij KPN en aansluitend vanaf die datum bij VW Netwerk Bouw in dienst is geweest, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006, in aanmerking komen voor de hieronder beschreven overgangsmaatregelen prepensioen.

artikel 1 Extra pensioenopbouw

Aan de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- die in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en
- die vanaf 1 april 2000 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 van VW Netwerk Bouw,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een aanvullende bijdrage toegekend ter grootte van anderhalf jaar pensioenopbouw, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar (rekening houdend met de deelnemingstijd in de pensioenregeling van KPN en in die van VW Netwerk Bouw) niet wordt overschreden.

Netwerk Bouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven bijdrage op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die de bijdrage aanwendt voor pensioen.

artikel 2 Pensioenaanvulling

1 Aan de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- die in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en

- die vanaf 1 april 2000 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij VW Netwerk Bouw,
wordt op de ingangsdatum van het pensioen een tijdelijke aanvulling op het pensioen toegekend.
2. De hoogte van deze tijdelijke aanvulling is bepaald op 31 december 2003 op basis van de op dat moment geldende overgangsregeling prepensioen van KPN. Deze tijdelijke aanvulling wordt jaarlijks, te beginnen in 2004, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij VW Netwerk Bouw.
 3. Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 vastgestelde pensioen verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
 4. Bij vervroeging van de ingang van het pensioen als bedoeld in artikel 85 (Flexibele pensionering) wordt de tijdelijke aanvulling op het pensioen gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals van toepassing in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.
 5. De tijdelijke aanvulling eindigt op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
 - waarin de werknemer komt te overlijden.
 6. VW Netwerk Bouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven aanvulling op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die vervolgens de uitkering verzorgt.

artikel 3 Aanvullende prépensioenuitkering

1. Aan de werknemer die:
 - geboren is vóór 1 januari 1950 en
 - die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en
 - die vanaf 31 maart 1996 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij VW Netwerk Bouw, en
 - die vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling prepensioensparen bij KPN (PPS-regeling)
 komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prépensioenuitkering.
2. De hoogte van deze aanvullende prépensioenuitkering is bepaald op 31 december 2003 op basis van de op dat moment geldende overgangsregeling prepensioen van KPN. Het vastgestelde bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2004, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij VW Netwerk Bouw.
3. Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 vastgestelde pensioen verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
4. De aanvullende prépensioenuitkering wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijkse uitkering. De eerste maandelijkse uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ontvangt. De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prépensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioendatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.
De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;

- waarin de werknemer komt te overlijden.
- 5. De aanvullende prépensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioendatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- 6. VW Netwerk Bouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven aanvullende prépensioenuitkering op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die vervolgens de uitkering verzorgt.

artikel 4 Looptijd Overgangsbepalingen prépensioen

De in dit hoofdstuk omschreven Overgangsbepalingen prépensioen blijven van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze Overgangsbepalingen prépensioen van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen Overgangsbepalingen prépensioen te bespreken. In de komende CAO per 1 januari 2007 zijn de overgangsbepalingen prépensioen zoals beschreven in dit hoofdstuk geen onderhandelingspunt tussen partijen. Beide partijen streven er naar een meerjarige CAO af te sluiten per 1 januari 2007.

Hoofdstuk 2: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake prépensioen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

a. Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

De in dit hoofdstuk beschreven overgangsmaatregel prépensioen is van toepassing op de werknemer die:

- geboren is op of na 1 januari 1950 maar vóór of op 1 april 1965
- die onafgebroken in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en aansluitend vanaf 1 juni 2002 van VW Netwerkbouw

b. Inhoud overgangsmaatregel

artikel 2

1. De werkgever stelt in de periode tussen 1 januari 2006 en het moment van bereiken van de 62-jarige leeftijd een jaarlijkse levensloopbijdrage ter beschikking aan de werknemer ter grootte van in totaliteit over deze periode van maximaal 18% van het jaarsalaris eventueel vermeerderd met het meerdere boven het eindsalaris van de betreffende schaal en de vakantieslag maar exclusief eventuele overige toelagen als einduitkomst (inclusief rendement) en storting. De betaling van de levensloopstorting vindt gespreid plaats over de hiervoor genoemde periode waarbij de werkgever stopt met het doen van deze levensloopstortingen bij uitdiensttreding voor het bereiken van de 62-jarige leeftijd.
2. De in lid 1 vermelde levensloopstorting vindt jaarlijks plaats in de maand juli.

c. Looptijd overgangsmaatregel prepensioen voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsmaatregel voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken. In de komende CAO per 1 januari 2007 is de overgangsmaatregel prepensioen zoals beschreven in dit hoofdstuk geen onderhandelingspunt tussen partijen. Beide partijen streven er naar een meerjarige CAO af te sluiten per 1 januari 2007.

d. Voorwaardelijkheid

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de betrokkene overlijdt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

Hoofdstuk 3: Overgangsbepaling regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van dit hoofdstuk is de Pensioen- en Spaarfondsenwet niet van toepassing.

In afwijking van het bepaalde in artikel 30 eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer als bedoeld in dit hoofdstuk op de dag voorafgaand aan de datum waarop de deelnemer met VUT gaat.

Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de werkweek als bedoeld in artikel 43 lid 1, wordt de opbouw van pensioen en vut-aanspraken voortgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer in de pensioenpremie als bedoeld in artikel 12 lid 1 van dit hoofdstuk Vrijwillig vervroegd uittreden wordt in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

a Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

Deze VUT-regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die:

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij VW Netwerk Bouw.

artikel 2

- 1 De werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT-uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd bij KPN en VW Netwerk Bouw heeft gehad van ten minste 10 jaren. De dienstjaren doorgebracht bij KPN en VW Netwerk Bouw worden derhalve samengeteld.
- 2 De werknemer die van de VUT-regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

artikel 3

De werknemer, die van de VUT-regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT-regeling geschiedt op vrijwillige basis.

artikel 4

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT-regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT-uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT-uitkering plaats.
- 2 De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling, kan van de VUT-regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT-uitkering.

artikel 5

Deelname aan de VUT-regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren (zoals bedoeld in artikel 45) zijn opgenomen.

b Diensttijd

artikel 6

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij zowel KPN als aansluitend VW Netwerk Bouw. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangdatum (1 januari 1989) in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT-uitkering mede betrokken.

c VUT-uitkering

artikel 7

1. De VUT-uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De deelnemer heeft de mogelijkheid de vroegst mogelijke VUT-datum uit te stellen. Als de daadwerkelijke uittredingsdatum is gelegen na de oorspronkelijke VUT-datum van de deelnemer, wordt de uitkering met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen verhoogd ten opzichte van de uitkering waarop de deelnemer bij uittreding op de oorspronkelijke VUT-datum recht zou hebben gehad.

artikel 8

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 75% van de uitkeringsgrondslag.
- 2 Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).
- 3 Aan de maandelijkse uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op 31 december 2003 als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds KPN voor de deelnemer is berekend en aan de werknemer bekend is gemaakt plus het vanaf 1 januari 2004, met toepassing van de geldende pensioenregeling van KPN, jaarlijks berekende emolumentpensioen.

Het emolumentpensioen bestaat uit:

- het tot 1 april 2000 opgebouwde emolumentpensioen, verhoogd met
- het vanaf 1 april 2000 tot de ingangsdatum van de VUT-uitkering opgebouwde ouderdomspensioen over de som van het variabel pensioengevend salaris, vermeerderd met het gedeelte van het salaris in de salarisschalen 8, 9, 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris van deze schalen, de persoonlijke toelage, de bijzondere toelage en de toelage functiecontract en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

Het totale emolumentpensioen wordt uitgekeerd vanaf de ingangsdatum van de VUT-uitkering tot de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

- 4 Voor de deelnemer, die gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

artikel 9

De uitkeringen als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 3 zullen worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels worden verhoogd.

artikel 10

1. De deelnemer die, gedurende de VUT-uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij het fonds te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels te melden.
2. Het is de deelnemer toegestaan tijdens de VUT-uitkeringsperiode uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven. Deze verdiensten zullen niet in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering.

artikel 11

De VUT-uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

d Pensioenpremie

artikel 12

- 1 Tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt is de werknemer een pensioenpremie verschuldigd welke wordt ingehouden op de uit te keren VUT-uitkering, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie-uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT-uitkering ingaat.

e Inhoudingen

artikel 13

De Stichting Pensioenfonds zal op de uitkering die belastingen en heffingen inhouden die de Stichting Pensioenfonds verplicht is in te houden.

f Deelneming Pensioenfonds

artikel 14

- 1 Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zal de deelneming krachtens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels worden gehandhaafd tot uiterlijk de 62-jarige leeftijd. De periode waarin de VUT-uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.
- 2 De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT-gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

g Overige bepalingen

artikel 15 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT-uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT-uitkering.

artikel 16 Controle

Het fonds kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Artikel 17 Financiering

VW Netwerk Bouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven VUT-uitkering op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die vervolgens de uitkering verzorgt.

Artikel 18 Looptijd VUT-regeling

De in dit hoofdstuk omschreven VUT-regeling is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze VUT-regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen VUT-regeling te bespreken. In de komende CAO per 1 januari 2007 is de in dit hoofdstuk beschreven VUT-regeling geen onderhandelingspunt tussen partijen. Beide partijen streven er naar een meerjarige CAO af te sluiten per 1 januari 2007.

Hoofdstuk 4: Overgangsbepaling ter vervanging vervallen regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Deze overgangsbepaling dient ter vervanging van de tot 1 januari 2006 van kracht zijnde VUT-regeling voor de hierna gedefinieerde werknemers.

a Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die:

- geboren is op of na 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij VW Netwerk Bouw.

artikel 2

De werknemer, die conform deze overgangsbepaling wil uittreden moet hiertoe tenminste drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen. Indien de gewenste uittredingsdatum ligt voor de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels en de werknemer direct voorafgaande aan deze ingangsdatum gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de levensloopregeling moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling of indien de garantie op 70% als bedoeld in artikel 9 van toepassing is bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

artikel 3

Het opnemen van verlof uit de levensloopregeling direct voorafgaande aan de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels is pas mogelijk indien alle vakantieuren (zoals bedoeld in artikel 45) zijn opgenomen.

b. Diensttijd

artikel 4

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij zowel KPN als aansluitend VW Netwerk Bouw. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum (1 januari 1989) in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT-uitkering mede betrokken.

c. Inhoud overgangsbepaling voor werknemers die krachtens de voormalige CAO-bepaling inzake VUT vanaf 1 januari 2007 vervroegd mochten uittreden

Artikel 5 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1) Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: de werknemer dient de ingangsdatum van de tijdens de totale diensttijd tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd opgebouwde pensioenaanspraken ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Volker Wessels respectievelijk Pensioenfonds KPN te vervroegen naar leeftijd 60 met inachtneming van de actuariële factoren van het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.

Aan de voorwaarde van maximaal verslepen is voldaan indien de ingangsdatum van het pensioen wordt vervroegd naar leeftijd 60.

- 2) Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever als extra pensioen ingekocht bij de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.
- 3) Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:
indien de uit onder 1 en 2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 - b. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levensloopregeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft 'gecasht';
 - c. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling na 2006 zouden kunnen uittreden is de vroegst mogelijke ingangsdatum gelijk aan het moment waarop de medewerker de 58-jarige leeftijd bereikt dan wel, indien dit moment later ligt op de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling.

artikel 6 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 5 genoemde elementen een levensloopstorting voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling na 2006 zouden kunnen uittreden bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd of, indien dit moment later ligt op de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling ('vroegst mogelijke ingangsdatum').
2. Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooprekening is het mogelijk in de periode tussen leeftijd 58 dan wel de later liggende vroegst mogelijke ingangsdatum en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levensloopuitkering

van 70% van het salaris te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 140% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting.

3. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levensloopsaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de periode tussen leeftijd 58 of de vroegst mogelijke ingangsdatum en leeftijd 60. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levensloopuitkering worden genoten.
4. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levensloopreglement van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
5. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en de 58-jarige leeftijd of de later liggende vroegst mogelijke ingangsdatum door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

d. Inhoud overgangsbepaling voor werknemers die krachtens de voormalige CAO-bepaling inzake VUT in 2006 vervroegd mochten uittreden

artikel 7 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1) Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: de werknemer dient de ingangsdatum van de tijdens de totale diensttijd tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd opgebouwde pensioenaanspraken ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Volker Wessels respectievelijk Pensioenfonds KPN te vervroegen naar leeftijd 60 met inachtneming van de relevante bepalingen en actuariële factoren van het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels. Aan de voorwaarde van maximaal verslepen is voldaan indien de ingangsdatum van het pensioen wordt vervroegd naar leeftijd 60.
 - 2) Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever als extra pensioen ingekocht bij de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.
 - 3) Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:
indien de uit onder 1 en 2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 - b. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor

- levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levensloopregeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft 'gecasht';
- c. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Deze vroegst mogelijke ingangsdatum is voor de werknemers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling in 2006 zouden kunnen uittreden op de voor de individuele werknemer van toepassing zijnde vroegste mogelijke VUT-datum gelijk aan deze vroegst mogelijke VUT-datum.

artikel 8 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 7 genoemde elementen een levensloopstorting voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling in 2006 zouden kunnen uittreden op de voor de individuele werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum ('vroegst mogelijke ingangsdatum').

Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooprekening is het mogelijk in de periode tussen de vroegst mogelijke ingangsdatum en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levensloopuitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 210% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting. Er kan derhalve maximaal drie jaar 70% levensloopverlof worden genoten.

2. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levensloopsaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de hiervoor omschreven periode van drie jaar. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levensloopuitkering worden genoten.
3. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levensloopreglement van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
4. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

artikel 9

1. Indien de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke ingangsdatum voor de 57 jarige leeftijd ligt en de werknemer ook daadwerkelijk levensloopverlof opneemt op deze vroegst mogelijke ingangsdatum, wordt na het verstrijken van de periode van drie jaar waarin het levensloopverlof is opgenomen door de werkgever een maandelijkse uitkering verstrekt aan de weknemer die in deze periode met betaald verlof is ter grootte van 70% van de uitkeringsgrondslag. Deze uitkering wordt verstrekt tot uiterlijk het bereiken van de 60-jarige leeftijd of eerder overlijden.
2. Tijdens de onder lid 1 omschreven periode waarin door de werkgever een uitkering wordt verstrekt blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand.

e. Uitkeringsgrondslag

artikel 10

1. Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever voorafgaande aan een eventuele periode van het opnemen van levensloopverlof.
2. Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantieuitkering).
3. Voor de deelnemer die daarvoor in aanmerking komt wordt de uitkeringsgrondslag vermeerderd met de som van het gedeelte van het salaris boven het eindsalaris van de betreffende schaal en eventuele overige van toepassing zijnde toelagen die conform het bepaalde in de CAO tot het pensioengevend salaris worden gerekend en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

f. Bijverdienen en pensioenopbouw tijdens levensloop voorafgaand aan pensioen

artikel 11

1. Tijdens de periode dat de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid tot het opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen is het de deelnemer toegestaan uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven indien en voorzover wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker direct aansluitend aan het opnemen van levensloopverlof met pensioen gaat en derhalve voorafgaand aan de levensloop zijn ontslag ingediend heeft op de ingangsdatum pensioen;
 - b. de medewerker start met het opnemen van levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 5 lid 2 en artikel 7 lid 2.
2. Indien de medewerker start met opname levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 5 lid 2 en artikel 7 lid 2 zal de werkgever gedurende de periode van opname uit de levensloopregeling 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdragen, indien de medewerker eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt en derhalve sprake is van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw gedurende deze periode.

g. Overige bepalingen

artikel 12

De uitkeringen als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9 zullen worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels worden verhoogd.

artikel 13

De deelnemer die, gedurende de periode dat de uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9 wordt verstrekt, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij het fonds te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels te melden.

artikel 14

1. De uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3 en artikel 7 lid 1 onder 3 wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
 - waarin de deelnemer komt te overlijden.
2. De uitkering als bedoeld in artikel 9 wordt beëindigd op de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt dan wel de laatste dag van de maand waarin de deelnemer komt te overlijden.

artikel 15

De stichting Pensioenfonds Volker Wessels zal op de uitkeringen als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3 en artikel 7 lid 1 onder 3 die belastingen en heffingen inhouden die de stichting verplicht is in te houden.

artikel 16 Voorwaardelijkheid

1. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de betrokkene overlijdt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve vindt geen inkoop extra pensioen over het verleden plaats, vervalt de garantie op 70% en stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

artikel 17 Controle

De werkgever en de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels kunnen controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

artikel 18 Financiering

VW Netwerkbouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de in artikel 5 lid 1 onder 2 en 3 en artikel 7 lid 1 onder 2 en 3 beschreven aanvullingen c.q. uitkeringen op het moment van ingang van deze aanvullingen c.q. uitkeringen zoals in de eerder aangehaalde artikelen omschreven ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die vervolgens de uitkeringen verzorgt.

artikel 19. Looptijd Overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken. In de komende CAO per 1 januari 2007 is de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake VUT geen onderhandelingspunt tussen partijen. Beide partijen streven er naar een meerjarige CAO af te sluiten per 1 januari 2007.

Hoofdstuk 5: Overgangsbepaling ter vervanging van de vervallen regeling inzake FLO

Deze overgangsbepaling dient ter vervanging van de tot 1 januari 2006 van kracht zijnde FLO-regeling voor de hierna gedefinieerde werknemers.

a Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

- Deze regeling is van toepassing op de werknemer die op 1 juli 2003 de functie van antennebouwer bij BU Mobiel vervult en geboren is voor 1 januari 1966 en op 1 januari 2004 minimaal 10 dienstjaren heeft en bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd nog steeds de functie van antennebouwer vervult

artikel 2

De werknemer, die wil uittreden moet hiertoe tenminste drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen. Indien de gewenste uittredingsdatum ligt voor de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels en de werknemer direct voorafgaande aan deze ingangsdatum gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de levensloopregeling moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling.

artikel 3

Het opnemen van verlof uit de levensloopregeling direct voorafgaande aan de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels is pas mogelijk indien alle vakantieuren (zoals bedoeld in artikel 45) zijn opgenomen.

c. Inhoud overgangsbepaling

artikel 4 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1) Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: de werknemer dient de ingangsdatum van de tijdens de totale diensttijd tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd opgebouwde pensioenaanspraken ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Volker Wessels respectievelijk Pensioenfonds KPN te vervroegen naar leeftijd 60 met inachtneming van de relevante bepalingen en actuariële factoren van het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels respectievelijk. Aan de voorwaarde van maximaal verslepen is voldaan indien de ingangsdatum van het pensioen wordt vervroegd naar leeftijd 60.
 - 2) Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het

verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever als extra pensioen ingekocht bij de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels.

- 3) Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:

indien de uit onder 1 en 2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 2. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levensloopregeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft 'gecasht';
 3. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Deze vroegst mogelijke ingangsdatum is gelijk aan het moment waarop de medewerker de 57-jarige leeftijd bereikt.

artikel 5 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 4 genoemde elementen een levensloopstorting aan de medewerkers.
2. Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooprekening is het mogelijk in de periode tussen leeftijd 57 en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levenslooptuitkering van 70% van het salaris te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 210% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting.
3. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levensloopsaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de periode tussen leeftijd 57 en leeftijd 60. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levenslooptuitkering worden genoten.
4. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levensloopreglement van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
5. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en de 57-jarige leeftijd door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

artikel 6

De uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 zal worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels worden verhoogd.

artikel 7

De deelnemer die, gedurende de periode dat de uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 wordt verstrekt, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij het fonds te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels te melden.

artikel 8

1. De uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
 - waarin de deelnemer komt te overlijden.

artikel 9

De stichting Pensioenfonds Volker Wessels zal op de uitkeringen als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 die belastingen en heffingen inhouden die de stichting verplicht is in te houden.

d. Uitkeringsgrondslag

artikel 10

1. Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever.

Voor de deelnemer die daarvoor in aanmerking komt wordt de uitkeringsgrondslag vermeerderd met de som van het gedeelte van het salaris boven het eindsalaris van de betreffende schaal en eventuele overige van toepassing zijnde toelagen die conform het bepaalde in de CAO tot het pensioengevend salaris worden gerekend en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

e. Bijverdienen en pensioenopbouw tijdens levensloop

artikel 11

1. Tijdens de periode dat de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid tot het opnemen van levensloopverlof is het de deelnemer toegestaan uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven indien en voorzover wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker direct aansluitend aan het opnemen van levensloopverlof gaat en derhalve voorafgaand aan de levensloop zijn ontslag ingediend heeft op de ingangsdatum pensioen;
 - b. de medewerker start met het opnemen van levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 4 lid 2.
2. Indien de medewerker start met opname levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 4 lid 2 zal de werkgever gedurende de periode van opname uit de levensloopregeling 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdragen, indien de medewerker eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt en derhalve sprake is van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw gedurende deze periode.

f. Overige bepalingen

artikel 12 Controle

De werkgever en de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels kunnen controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

artikel 13 Voorwaardelijkheid

1. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve vindt geen inkoop extra pensioen over het verleden plaats, vervalt de garantie op 70% en stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

artikel 14 Financiering

VW Netwerkbouw stelt het bedrag dat is benodigd voor de in artikel 4 lid 1 onder 2 en 3 beschreven aanvullingen c.q. uitkeringen op het moment van ingang van deze aanvullingen c.q. uitkeringen zoals in de eerder aangehaalde artikelen omschreven ineens ter beschikking aan de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels, die vervolgens de uitkeringen verzorgt.

artikel 15. Looptijd Overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken. In de komende CAO per 1 januari 2007 is de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake FLO geen onderhandelingspunt tussen partijen. Beide partijen streven er naar een meerjarige CAO af te sluiten per 1 januari 2007.

Hoofdstuk 6: pensioengevend salaris

In afwijking van het bepaalde in artikel 67, geldt voor de werknemer die voor 1 juli 2003 in dienst was bij VW Netwerk Bouw en die op 1 januari 2004 nog een functiecontract heeft, dat de Toelage functiecontract in het pensioensalaris als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels wordt opgenomen.

Hoofdstuk 7: pensioenpremie

1. Voor de werknemer die voor 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, geldt dat geleidelijk wordt toegegroeid naar een marktconforme pensioenpremie van 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer. Voor deze CAO betekent dit dat vanaf 1 januari 2004 een eigen bijdrage in de pensioenkosten voor de deelname aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels is verschuldigd van:

2,25% van de pensioengrondslag in 2004

4,50% van de pensioengrondslag in 2005

6,00% van de pensioengrondslag in 2006

Hoofdstuk 8: Ouderschapsverlof

1. Voor de werknemer die voor 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, geldt wanneer de werknemer per 31 december 2003 gebruik maakt van de regeling ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 54 het volgende. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt deels voor rekening van de werknemer. Voor de looptijd van de CAO betekent dit:

2,25% van de pensioengrondslag in 2004

4,50% van de pensioengrondslag in 2005

6,00% van de pensioengrondslag in 2006

De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover arbeid wordt verricht is conform hoofdstuk 5.

2. Voor de werknemer die voor 1 juli 2003 bij VW Netwerk Bouw in dienst was, geldt wanneer de werknemer na 31 december 2003 gebruik gaat maken van de regeling ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 54 het volgende. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt deels voor rekening van de werknemer. Dit deel bedraagt 50% van de totaal verschuldigde premie.

De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover arbeid wordt verricht is conform hoofdstuk 7.

De pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt voor 50% voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 9: Vergoeding ziektekosten

1. De werkgever verstrekt aan de medewerkers die voor 1 januari 2006 met VUT, FLO of prepensioen zijn gegaan en die op dat moment ziekenfonds verzekerd waren de wettelijk verplichte inkomensafhankelijke tegemoetkoming zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet.
2. De werkgever verstrekt aan de medewerkers die voor 1 januari 2006 met VUT, FLO of prepensioen zijn gegaan en die op dat moment particulier verzekerd waren een bijdrage in de inkomensafhankelijke premie gefixeerd op 4,4% op jaarbasis en gemaximeerd op een salaris van €30.015,-, waarbij de uitvoering door het pensioenfonds VolkerWessels geschiedt.
3. Medewerkers die na 1 januari 2006 met de VUT of prepensioen gaan ontvangen geen bijdrage van de werkgever.

Bijlage 10: Reistijden tabel reisuregeling (artikel 71 CAO)

REISTIJDENTABEL REISUREN REGELING		
VW Netwerk Bouw		
Kilometers per dag:	Reisuren:*	Reisminuten (reisuren * 60 min.)
400	3,78	226,7
395	3,72	223,3
390	3,67	220,0
385	3,61	216,7
380	3,56	213,3
375	3,50	210,0
370	3,44	206,7
365	3,39	203,3
360	3,33	200,0
355	3,28	196,7
350	3,22	193,3
345	3,17	190,0
340	3,11	186,7
335	3,06	183,3
330	3,00	180,0
325	2,94	176,7
320	2,89	173,3
315	2,83	170,0
310	2,78	166,7
305	2,72	163,3
300	2,67	160,0
295	2,61	156,7
290	2,56	153,3
285	2,50	150,0
280	2,44	146,7
275	2,39	143,3
270	2,33	140,0
265	2,28	136,7
260	2,22	133,3
255	2,17	130,0
250	2,11	126,7
245	2,06	123,3
240	2,00	120,0
235	1,94	116,7
230	1,89	113,3
225	1,83	110,0
220	1,78	106,7
215	1,72	103,3
210	1,67	100,0
205	1,61	96,7
200	1,56	93,3
195	1,50	90,0
190	1,44	86,7
185	1,39	83,3
180	1,33	80,0

175	1,28	76,7
170	1,22	73,3
165	1,17	70,0
160	1,11	66,7
155	1,06	63,3
150	1,00	60,0
145	0,94	56,7
140	0,89	53,3
135	0,83	50,0
130	0,78	46,7
125	0,72	43,3
120	0,67	40,0
115	0,61	36,7
110	0,56	33,3
105	0,50	30,0
100	0,44	26,7
95	0,39	23,3
90	0,33	20,0
85	0,28	16,7
80	0,22	13,3
75	0,17	10,0
70	0,11	6,7
65	0,06	3,3
* Reisuren:	De getallen zoals in bovenstaande kolom vermeld, dienen op de urenverantwoording te worden overgenomen. Het betreft hier delen van uren en geen uren en minuten.	
Voorbeeld	1.50 uur = 1 1/2 uur en niet 1 uur en 50 minuten.	

Bijlage 11 Reglement Levensloopregeling

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Levensloopregeling

Een door werkgever gefacilieerde spaarregeling die ten doel heeft de werknemer een voorziening in geld te laten opbouwen uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof. Deelname aan de regeling geschiedt op vrijwillige basis. Deelname is een individueel recht van de werknemer.

2. Instelling

De door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de Levensloopvoorziening wordt ondergebracht.

3. LevensloopPlus B.V.

Een instelling, (zonder winstoogmerk) die mede door Stichting Pensioenfonds Koninklijke Volker Wessels Stevin is opgericht en waar alle werknemers hun levensloopvoorziening kunnen onderbrengen. (zie www.LevensloopPlus.nl)

4. Werkgever

(Naam werkmaatschappij) zijnde een werkmaatschappij behorend tot het concern VolkerWessels. De werkgever is de inhoudingsplichtige.

5. Werknemer

Een natuurlijk persoon die een dienstverband heeft met een werkmaatschappij van VolkerWessels.

6. Overeenkomst Levensloopregeling

Het reglement en het aanmeldingsformulier Levensloop vormen samen een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

7. Levenslooptekening

Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een uitvoerder van de levensloopregeling waar het ingehouden loon wordt gestort en geadmistreerd.

8. Levenslooptegoed / waarde aanspraak

De waarde van de aanspraak mag in totaal niet meer bedragen dan 210% van het bruto jaarsalaris van het voorafgaande kalenderjaar, vermeerderd met de rendementen. Werkgever zal jaarlijks toetsen of deze maximale aanspraak is bereikt. Bij overschrijding van het maximum van 210% mogen geen aanvullende stortingen meer plaatsvinden.

9. Jaarlijkse inleg

De maximale jaarlijkse inleg bedraagt 12% van het daadwerkelijke in dat jaar genoten bruto jaarsalaris. Voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar maar nog geen 56 jaar waren, is het 12%-maximum niet van toepassing; het absolute maximum van 210% daarentegen wel. Conform wetgeving hieromtrent wordt onder salaris verstaan het loon in de zin van de loonbelasting.

10. Levensloopverlof

Onbetaald verlof dat gefinancierd wordt uit het levenslooptegoed

11. Wettelijke maatregelen

De Levenslooptregeling wordt uitgevoerd binnen de wettelijke kaders van dat moment. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor veranderingen in wetgeving.

Indien wetgeving bepaalt dat (toekomstige) wijzigingen in de levenslooptregeling alleen van toepassing zijn als het reglement hiertoe wordt aangepast, is de werkgever niet verplicht deze wijzigingen in het reglement op te nemen.

Artikel 2 Deelname

1. Iedere werknemer die in dienst is van de werkgever, heeft het recht deel te nemen aan de levenslooptregeling.
2. Deelname geschiedt conform de door de instelling opgestelde procedure.
3. In geval van periodieke inleg wordt deelname ieder jaar, tot wederopzegging, stilzwijgend verlengd.

Artikel 3 Levenslooptdoelen

De volgende vormen van levenslooptverlof -voltijd dan wel deeltijd- kunnen worden gefinancierd met een uitkering uit de Levenslooptregeling.

- a. Loopbaanonderbreking (sabbatical).
- b. Vroegpensioen (voltijd of deeltijd)
- c. Langdurig zorgverlof
- d. Ouderschapsverlof
- e. Educatief verlof

Voor alle verloven geldt dat de werkgever toestemming moet verlenen voor het opnemen van het verlof, de vorm (voltijd of deeltijd), en de duur van het verlof. De verlofperiode bedraagt minimaal vier weken. Het opgebouwd hebben van een saldo op de Levenslooptrekening geeft geen recht op het opnemen van onbetaald verlof.

Artikel 4 Procedures

1. Aanvraag en toekenning verlof

- De werknemer dient een verlofperiode van vier weken tot drie maanden tenminste drie maanden voor de aanvang van de verlofperiode schriftelijk aan te vragen
- De werknemer dient een verlofperiode van drie maanden of langer tenminste zes maanden voor de aanvang van de verlofperiode schriftelijk aan te vragen
- De werknemer die het verlof wil opnemen voorafgaand aan de pensioendatum, dient dit tenminste zes maanden voor aanvang van de verlofperiode schriftelijk te melden bij de direct leidinggevende.
- De werkgever geeft binnen 30 werkdagen aan of hij akkoord is met de verlofaanvraag.

2. Terugkeer in de functie

De werknemer die terugkeert na een verlofperiode van korter dan 3 maanden wordt in principe tewerkgesteld in zijn oorspronkelijke functie (van voor de verlofperiode). Wanneer dat niet mogelijk is, wordt via de gebruikelijke procedures een andere functie gezocht. Bij het geven van toestemming voor verlof van langer dan 3 maanden worden vooraf schriftelijk afspraken gemaakt met betrekking tot de functie bij terugkeer.

Artikel 5 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemer

Uitgangspunt bij de levensloopregeling is dat bij opname sprake is van onbetaald verlof waarbij het dienstverband gehandhaafd blijft.

Tijdens de verlofperiode gelden in afwijking van de arbeidsvoorwaarden, zoals deze zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, CAO en de bedrijfsregelingen van de werkgever de navolgende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:

1. (Jaarlijkse) salarisverhoging

Salarisverhogingen en bonusuitkeringen zijn niet van toepassing op de periodieke uitkering uit de levensloopregeling.

Een toe te kennen salarisverhoging als gevolg van collectieve afspraken wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof doorgevoerd.

2. Pensioenregeling

Gedurende de verlofperiode wordt geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen opgebouwd over de periodieke uitkering uit de levensloopregeling. De werknemer kan de opbouw op eigen kosten (volledig) voortzetten tegen de dan geldende totale pensioenpremie. Bij verlof voorafgaand aan pensioen zie artikel 5.8.

Tijdens de verlofperiode wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de pensioengrondslag direct voorafgaand aan de verlofperiode dan wel de pensioengrondslag op 1 januari van dat jaar.

3. Zorgverzekeringswet

Gedurende de verlofperiode zullen de verplichtingen van de werknemer en werkgever met betrekking tot de betaling van de zorgverzekering worden voortgezet, zoals wettelijk bepaald.

4. Vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantie en roostervrije dagen

- Bij het opnemen van (deeltijd) verlof worden alle aan de aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, werkgeversbijdragen en andere arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van het bepaalde in artikel 5, (naar rato) stopgezet.
- De opbouw van vakantiedagen, roostervrije dagen en vakantietoelage stopt (naar rato) tijdens het opnemen van (deeltijd) verlof.
- Wanneer een lease-auto verstrekt is komen de leasekosten inclusief brandstof voor rekening van de werknemer (eventueel naar rato bij deeltijdverlof).
- Wanneer een vergoeding gegeven wordt voor communicatiekosten wordt deze vergoeding stopgezet (eventueel naar rato bij deeltijdverlof).

5. Ziekte tijdens de verlofperiode

1. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, ontstaat geen recht op uitkering op grond van de Ziektewet gedurende de vastgestelde verlofperiode. De afgesproken verlofperiode blijft tenzij het bepaalde in lid 2 van toepassing is gehandhaafd en wordt niet opgeschort.
2. Indien sprake is van langdurige ziekte tijdens opname van levensloopverlof gedurende de loopbaan waarbij er door de werknemer zelf is gespaard voor levensloopverlof zal indien de bedrijfsarts aangeeft dat de ziekte langer dan 6 weken gaat duren in het afwijking van lid 1 het levensloopverlof worden stopgezet. Vanaf dat moment wordt het levensloopverlof vervangen door loondoorbetaling tijdens ziekte en wordt direct gestart met de gezamenlijke reïntegratie-inspanningen. Het in de vorige volzin bepaalde geldt niet indien sprake is van het opnemen van levensloopverlof direct voorafgaande aan de ingang van het pensioen.
3. Indien op grond van het bepaalde in lid 2 het levensloopverlof is stopgezet kan de werknemer te zijner tijd desgewenst een nieuwe aanvraag voor het (resterende) levensloopverlof bij de werkgever indienen.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Indien het zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof (deels) in de periode van het levensloopverlof valt, wordt het resterende levensloopverlof opgeschort.

7. Verhaal

Werkgever zal niet overgaan tot verrekening van de levensloopprijzen die tijdelijk onder zijn berusting zijn, met vorderingen die hij heeft op de werknemer. Met de periodieke betaling heeft de werkgever aan zijn verplichtingen jegens de werknemer voldaan.

8. Pensioenopbouw

Wanneer gebruik gemaakt wordt van levensloopverlof direct voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband wegens (vervroegd) pensioen, kan de werkgever een tegemoetkoming geven in de premie nodig voor de doorbouw van de pensioenopbouw tijdens het onbetaald verlof als gevolg van opname van levensloopverlof. Hierbij geldt als voorwaarde dat maximaal gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot vervroegen van de pensioenleeftijd waarbij het pensioen inclusief AOW niet meer bedraagt dan 70% van het laatste jaarsalaris. De maximale tegemoetkoming van de werkgever bedraagt uitgaande van een opname van 3 jaar onbetaald verlof bij 210% Levensloopsaldo 50% van de totaal aan het pensioenfonds verschuldigde premie voor 3 jaar. Deze tegemoetkoming wordt gegeven bij zowel fulltime als deeltijd levensloopverlof.

9. Afwijkingen

Werkgever en werknemer kunnen op individueel niveau aanvullende beperkende of verruimende afspraken maken. Dit kan in specifieke situaties aan de orde zijn, bijvoorbeeld in geval van het opnemen van zorgverlof uit de levensloop en bij het opnemen van Levensloopverlof direct voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband in verband met pensioneren.

Artikel 6 Beëindiging van de levensloop spaarovereenkomst

De levensloop spaarovereenkomst eindigt:

- Op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- Op het moment dat de werknemer twee jaar volledig arbeidsongeschikt is;
- Door schriftelijke opzegging door de werknemer met inachtneming van een opzegtermijn van een periode van een maand.

Artikel 7 Afkoop.

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever
3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening in brengen bij de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. Werknemer kan een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8 Afwijkende bepalingen voor werknemers waarop de bepalingen uit hoofde van bijlage 9 van de CAO van toepassing zijn

1. In dit artikel zijn in de navolgende leden de van de vorige artikelen van dit levensloopreglement afwijkende bepalingen opgenomen voor de werknemers waarop de bepalingen m.b.t. storting door werkgever in de levensloopregeling uit hoofde van bijlage 9 van de CAO van toepassing zijn. De hierna volgende leden zijn derhalve alleen van toepassing voor deze categorie medewerkers.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 1 lid 9 luidt de tweede volzin als volgt: Voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar waren is het 12%-,maximum niet van toepassing; het absolute maximum van 210% daarentegen wel.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 geldt voor de werknemers waarop de bepalingen uit hoofde van hoofdstuk 2, 4 en 5 van bijlage 9 van de CAO van toepassing zijn dat voor wat betreft het gedeelte van het levensloopsaldo op de Levenslooprekening opgebouwd door middel van stortingen van de werkgever een recht op het opnemen van onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum bestaat.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 4 komt de derde bullet als volgt te luiden: De werknemer die het verlof wil opnemen voorafgaand aan de pensioendatum, dient dit tenminste drie maanden voor aanvang van de verlofperiode schriftelijk te melden bij de werkgever. Het opnemen van verlof direct voorafgaand aan de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van Stichting Pensioenfonds Volker Wessels is pas mogelijk indien alle vakantie-uren (zoals bepaald in de CAO) zijn opgenomen. Indien de werknemer gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de

levensloopregeling en de bepalingen uit hoofde van hoofdstuk 4 en 5 van bijlage 9 van de CAO van toepassing zijn moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling of indien voor de werknemer het bepaalde in artikel 9 van hoofdstuk 4 van toepassing is de 60-jarige leeftijd.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 8 luidt de tweede volzin van het betreffende artikel als volgt: Hierbij geldt als voorwaarde dat de medewerker start met de opname van levensloopverlof op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in de CAO en de medewerker 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt. Indien aan de in de vorige volzin vermelde voorwaarde wordt voldaan zal de werkgever eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie voldoen. Op deze wijze is tijdens de periode van levensloopverlof sprake van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw.

Artikel 9 Slotbepalingen

1. Indien een strikte toepassing van dit reglement in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de bedrijfsdirecteur in positieve zin van dit reglement afwijken.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006.