



# **CAO Waterbedrijven**

**I juni 2004 tot I juni 2007**

# **CAO**



# Aanhef

De ondergetekenden

**de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb),  
gevestigd te Arnhem**

partij ter ene zijde

en

**de ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer  
de CNV-Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag  
of hun eventuele rechtsopvolgers**

elk als partij ter andere zijde

verklaren

de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) te hebben aangegaan.

Waar in deze overeenkomst met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, hem of zijn, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aangeduid.



# Inhoudsopgave

## Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) Waterbedrijven

	<b>Hoofdstuk</b>	<b>Pagina</b>
	Aanhef . . . . .	3
1	Algemeen . . . . .	7
2	Algemene rechten en verplichtingen . . . . .	9
3	Indiensttreding en ontslag . . . . .	13
4	Arbeidsduur, verlof en werktijden . . . . .	17
5	Beloning . . . . .	29
6	Sociale voorzieningen . . . . .	39
7	Leeftijdgerelateerde regelingen . . . . .	41
8	Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden . . . . .	43
9	Mobiel werken en woonplaats/Telewerken . . . . .	45
10	Reis- en verblijfkosten . . . . .	47
11	Loopbaanbeleid en studiefaciliteiten . . . . .	49
12	Voorzieningen in verband met werkloosheid . . . . .	51
13	Rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid . . . . .	61
14	Verplaatsingskosten . . . . .	73
15	Bezwaarschriften . . . . .	79
16	College van Beroep . . . . .	81
17	Bezwaren Functie-indeling . . . . .	87
	Protocol . . . . .	91
	Aanvulling op protocol . . . . .	96
	<b>Bijlagen</b>	
1	Inpassing-/Salaristabel . . . . .	I-I
2	Suppletierегeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten . . . . .	II-I
3	Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid . . . . .	III-I
4	Notitie Implementatie en Onderhoud (maart 2004) . . . . .	IV-I
5	Burgerlijk Wetboek (art. 7:652 en 7:672) . . . . .	V-I
6	Overgangsregeling “Wachtgeldregeling 1995” . . . . .	VI-I
7	Flexibele Uittredings Regeling (FUR) . . . . .	VII-I
8	Verklaring relatiepartnerschap . . . . .	VIII-I
9	Uitvoeringsregeling Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden . . . . .	IX-I
10	Overzicht besmettelijke ziekten (artikel 2.2.6) . . . . .	X-I
11	Regeling sanctionering overtreding inlichtingenplicht bij werkloosheid (hoofdstuk 12) . . . . .	XI-I
12	Controlevoorschriften loonsuppletie bij werkloosheid (hoofdstuk 12) . . . . .	XII-I
13	Regeling inzake de vergoeding van verhuiskosten bij werkloosheid (hoofdstuk 12) . . . . .	XIII-I
14	Adressenoverzicht . . . . .	XIV-I
15	Trefwoordenregister . . . . .	XV-I



# Hoofdstuk I

## Algemeen

### 1.1 Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 1 juni 2004 en eindigt zonder dat opzegging nodig is van rechtswege op 31 mei 2007. Indien de onderhandelingen over een nieuwe CAO bij het eindigen van de lopende CAO nog niet zijn afgesloten, wordt de lopende CAO nog toegepast voor de duur van de onderhandelingen. Bij opzegging door één of meer partijen ter andere zijde eindigt deze overeenkomst uitsluitend voor die partij(en).

Indien één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst nodig vindt, zal zij dit aan de andere partij meedelen. Partijen zullen hierover onderhandelingen openen.

### 1.2 Overlegstructuur arbeidsvoorwaarden

#### 1.2.1 Brancheniveau

In de CAO zijn uitgangspunten, randvoorwaarden, gemeenschappelijke punten en grenzen opgenomen van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de leden van de WWb en de betrokken werknemers.

#### 1.2.2 Bedrijfsniveau

De hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden worden geregeld in een bedrijfs-CAO, met een zelfde looptijd als de CAO op brancheniveau:

- a. consignatiedienst e.d.;
- b. uitvoeringsbepalingen reis- en verblijfkosten (voor zover niet geregeld in de bedrijfsregelingen);

De bedrijfs-CAO komt tot stand dan wel wordt gewijzigd in een overleg per onderneming tussen de werkgever en dezelfde werknemersorganisaties, die betrokken zijn bij de CAO op brancheniveau.

Daarnaast kunnen ondernemingsgewijs arbeidsvoorwaarden in bedrijfsregelingen worden vastgesteld.

#### 1.2.3 Individueel niveau

In de individuele arbeidsovereenkomst worden de afspraken met de werknemer en de van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen vastgesteld.

### **1.3 Werkingsfeer**

Deze CAO is van toepassing op de werkgever die lid is van de WWb en op de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van die werkgever, met uitzondering van de bestuurder van de vennootschap, stagiaires, vakantiewerkers en personen die op basis van een door de overheid gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn.

### **1.4 Definities**

In deze CAO wordt verstaan onder:

- de werkgever: het lid van de werkgeversvereniging waarbij de werknemer in dienst is.
- de werknemer: persoon in dienst van de werkgever, zoals omschreven in artikel 1.3.

### **1.5 Gelijktelling relatiepartner**

Voor de toepassing van deze CAO wordt met het huwelijk gelijkgesteld

- een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 80a van Boek 2 BW, alsmede
- een gemeenschappelijke huishouding met het oogmerk van duurzame samenleving, hetgeen blijkt uit een schriftelijk verklaring zoals opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.



# Hoofdstuk 2

## Algemene rechten en verplichtingen

### 2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever

#### 2.1.1 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer als bedoeld in artikel 1.4 schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de CAO en de in het kader daarvan op bedrijfsniveau met de vakorganisaties dan wel ondernemingsraad overeengekomen regelingen integraal van toepassing worden verklaard.

#### 2.1.2 Functiecontracten

Om te kunnen inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kan aan werknemers op specifieke functies een passend arbeidsvoorwaardenpakket worden geboden door middel van een functiecontract.

Met de volgende categorieën werknemers kan een functiecontract worden afgesloten:

- a. werknemers in het eerste echelon onder de directie en/of het managementteam;
- b. werknemers in commerciële of specialistische staffuncties, voor zover zij een salaris verdienen van € 4.595,00 bruto per maand of hoger (peildatum 1-6-2005; bedrag wordt jaarlijks aangepast op basis van de CAO-verhoging).
- c. werknemers met een functie in schaal L en hoger.

Bij functiecontracten kan het bepaalde t.a.v. onderstaande arbeidsvoorwaarden uit deze CAO, de bedrijfs-CAO en/of bedrijfsregelingen buiten toepassing blijven, dan wel worden vervangen door bijzondere afspraken:

- arbeidsduur en werktijd;
- beloning en bijzondere toelagen;
- overwerk en vergoeding daarvan;
- verlof (vakantie en buitengewoon verlof);
- werktijdverkorting voor oudere werknemers (> 57 jaar) en PAS-regeling;
- verhuiskosten;
- representatie-/onkostenvergoeding;
- (lease-)autoregeling.

#### 2.1.3 Beschikbaarheid CAO

De werkgever stelt de werknemer de tekst van de CAO kosteloos ter beschikking.

#### 2.1.4 Reorganisatie

Over voornemens tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden wordt door de werkgever aan de ondernemingsraad advies gevraagd in een zodanig vroeg stadium, dat de

standpunten van de OR bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij de OR krachtens de WOR moet worden ingeschakeld zullen, indien zich een situatie voordoet als hieronder beschreven, tevens de vakorganisaties worden ingelicht. Daar waar de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie voor de werknemers niet met het bestaande pakket van arbeidsvoorwaarden zijn op te vangen, zal met de vakorganisaties een sociaal plan worden opgesteld. Door de werkgever dan wel door de vakorganisaties in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.

#### **2.1.5 Fusie**

Indien de werkgever overweegt te besluiten tot een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken. In verband daarmee zal de werkgever zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de werknemers inlichten over de voorgenomen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen en de naar aanleiding daarvan overwogen maatregelen met de vakorganisaties en de OR bespreken.

#### **2.1.6 Kinderopvang**

De werkgever stelt aan de werknemer die dit wenst, faciliteiten ten behoeve van kinderopvang beschikbaar. De regeling is van toepassing op zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers. Bij tweeverdieners worden (te vergoeden) kosten van de kinderopvang gedeeld met de werkgever van de partner op basis van ieders aandeel in het totaal van de arbeidsduur van beide partners. De verdere invulling van de regeling wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad geregeld.

#### **2.1.7 Uitzendkrachten**

Werkgever verplicht zich slechts indien het bedrijfsbelang dit vordert, uitzendkrachten in zijn onderneming te werk te stellen. Werkgever zal hierover periodiek overleg plegen met de ondernemingsraad.

#### **2.1.8 Vervulling vacatures**

Indien een vacature ontstaat, wordt deze eerst intern opengesteld.

## **2.2 Algemene verplichtingen van de werknemer**

### **2.2.1 Aanwijzing andere functie/werkzaamheden**

De werknemer is, nadat met hem overleg is gepleegd, verplicht een andere functie en/of standplaats bij de werkgever te aanvaarden, indien het bedrijfsbelang dit vordert en die functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

Dit geldt overeenkomstig voor tijdelijk andere werkzaamheden. Deze tijdelijke andere werkzaamheden kunnen door de werkgever gedurende een periode van maximaal twee jaar worden opgedragen, tenzij werkgever en werknemer instemmen met verlenging van deze termijn.

### **2.2.2 Verhouding tot derden**

Het is de werknemer behoudens uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever verboden:

- a. direct of indirect deel te nemen aan aanneming van werken en/of het verrichten van leveringen en diensten ten behoeve van de werkgever;
- b. ten eigen bate of ten bate van derden gebruik te maken van aan de werkgever toebehorende eigendommen;
- c. gedurende werktijd ten eigen bate diensten te laten verrichten door personen in dienst van de werkgever, dan wel in dienst van derden, die werkzaam zijn voor de werkgever;
- d. In verband met zijn arbeidsovereenkomst vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met instemming van de werkgever;
- e. steekpenningen aan te nemen.

### **2.2.3 Geheimhouding**

De werknemer zal zonder toestemming van de werkgever geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken, die hem uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever bekend zijn en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Dit geldt niet tegenover personen aan wie de werknemer vanwege zijn functie verantwoordelijkheid is of indien in het kader van een interne beroepsprocedure of krachtens wettelijk voorschrift anders wordt verlangd.

### **2.2.4 Nevenactiviteiten**

De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten, al dan niet voor eigen rekening, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf schriftelijk te melden aan de werkgever. Indien de nevenactiviteiten, naar het oordeel van de werkgever, schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband, dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd de nevenactiviteiten te verbieden of aan

het verrichten ervan voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt meegedeeld. In dat geval mag werknemer de nevenactiviteiten niet aanvangen, respectievelijk dient hij reeds begonnen nevenactiviteiten zo spoedig mogelijk te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich ter zake te houden aan door de werkgever gestelde voorwaarden.

### **2.2.5 Rechtsbijstand**

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

Indien de werknemer lid is van een vakorganisatie kan hij zich bij het voordragen van zijn belangen doen bijstaan door een door deze organisatie aangewezen raadsman/-vrouw.

### **2.2.6 Besmettelijke ziekten**

- a. de werknemer, die lijdt aan een ziekte, waarvoor ingevolge de Infectieziektenwet een aangifteplicht geldt (zie bijlage 10 van deze CAO: Overzicht besmettelijke ziekten), of in contact staat of kortgeleden heeft gestaan met een persoon, die zo'n ziekte heeft, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de bedrijfsgebouwen, -lokalen en -terreinen dan met toestemming van de bedrijfsgeneeskundige dienst;
- b. de werknemer, die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de bedrijfsarts of de bedrijfsgeneeskundige dienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de bedrijfsarts of bedrijfsgeneeskundige dienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek;
- c. gedurende de periode dat de werknemer ingevolge het bepaalde in dit artikel zijn functie niet vervuld, behoudt hij zijn volledige inkomen;
- d. onverminderd het bepaalde in dit artikel geldt het bepaalde in hoofdstuk II van de Waterleidingwet en in hoofdstuk IV van het Waterleidingbesluit.

## **2.3 Algemene verplichtingen van CAO-partijen**

### **2.3.1 Werkgeversbijdrage vakorganisaties**

De werkgever zal aan de bij de cao betrokken vakorganisaties een jaarlijkse bijdrage in de kosten van scholings- en vormingswerk verlenen. Voor deze bijdrage wordt aangesloten bij de standaardregeling die door de AWWN met de vakorganisaties is overeengekomen, t.w. een vast bedrag van € 17,76 per FTE (prijsspeil 2005). Deze regeling wordt voor het eerst toegepast over het jaar 2006. Voor het jaar 2005 wordt de bijdrage nog vastgesteld in overeenstemming met de CAO 2003.

# Hoofdstuk 3

## Indiensttreding en ontslag

### 3.1 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met inachtneming van een schriftelijk over een te komen proeftijd volgens de bepalingen van artikel 7: 652 BW (bijlage 5)

#### 3.1.1 Inhoud arbeidsovereenkomst

De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin in elk geval wordt opgenomen:

- de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer;
- naam en plaats van vestiging van de werkgever;
- de aanduiding van de functie waarvoor hij in dienst is genomen en de standplaats;
- de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- het aanvangssalaris en evt. het maximaal in de functie te behalen salaris overeenkomstig de salarisschaal behorende bij de functie als hierboven bedoeld;
- bijzondere voorwaarden;
- de toepasselijkheid van deze overeenkomst en de geldende bedrijfs-CAO;
- bij deeltijd de omvang van de arbeidsovereenkomst.

### 3.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de bepalingen krachtens het BW. In afwijking van hetgeen in artikel 7:668a is bepaald zal, indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 48 maanden met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### 3.2.1 Tussentijdse opzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds door opzegging te beëindigen. De opzegtermijn is in dat geval voor zowel de werkgever als voor de werknemer tenminste één maand.

### 3.3 Medische keuringen

Indien in verband met het aangaan of wijzigen van de arbeidsverhouding bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld aan de vervulling van de functie, is de Wet op de Medische Keuringen (Stb. 97,365) van toepassing.

De kosten van de medische keuring komen ten laste van de werkgever.

De werknemer wordt als eerste in kennis gesteld van de uitslag van de medische keuring. Indien de betrokkene zich, voordat de uitslag van de medische keuring aan de werkgever is meegedeeld terugtrekt, dan dient indien betrokkene dit tijdig verzoekt, de uitslag voor de werkgever geheim te blijven.

### 3.4 Opzegging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de bepalingen conform het Burgerlijk Wetboek (7:672 BW, zie bijlage 5). Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. De daarbij in acht te nemen termijnen zijn in onderstaand schema weergegeven. In onderling overleg kan van een en ander worden afgeweken. De opzegtermijn van de werknemer kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd; in dat geval zal voor de werkgever en de werknemer dezelfde opzegtermijn worden gehanteerd.

Duur arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging	Opzegtermijn werkgever in maanden	Opzegtermijn werknemer in maanden
Korter dan vijf jaar	1	1
Vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar	2	1
Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar	3	1
Vijftien jaar of langer	4	1

### 3.5 Ontslag wegens FUR en pensioen

De werkgever beëindigt op verzoek van de werknemer die aan de daartoe te stellen eisen voldoet de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de flexibele uittredingsregeling (Overgangsregeling FUR) als bedoeld in artikel 7.2., dan wel overeenkomstig de bepalingen van het Pensioenreglement ABP.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe opzegging is vereist, in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

### **3.6 Ontslag i.v.m. arbeidsongeschiktheid**

Onverminderd het bepaalde in de wet kan de werkgever de werknemer ontslaan op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Bij ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 15.1 van het Pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP neemt de werkgever de procedure in acht zoals opgenomen in bijlage 3 (ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid) van deze CAO. Bij deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt voor de werkgever een opzegtermijn van één maand.

### **3.7 Uitkering bij ontslag**

Werkgever verstrekt werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van ouderdomspensioen of volledig invaliditeitspensioen, dan wel bij ontslag wegens gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR resp. Keuzepensioen ABP, een uitkering ten bedrage van éénmaal het laatst door hem genoten inkomen.

### **3.8 Ontslag wegens reorganisatie**

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging in verband met reorganisatie wanneer er sprake is van:

- a. opheffing van de functie van de werknemer, of
- b. overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de organisatie van de afdeling of het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij dat onderdeel, en indien herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is.

Bij een reorganisatie geldt tevens het bepaalde in artikel 2.1.4.





# Hoofdstuk 4

## Arbeidsduur, verlof en werktijden

### 4.1 Arbeidsduur

#### 4.1.1 Gemiddelde arbeidsduur

Bij een fulltime dienstverband en een feitelijke arbeidstijd van gemiddeld 8 uur per dag en 40 uur per week wordt een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week op jaarbasis gerealiseerd door het toekennen van 13 bovenwettelijke vakantiedagen (104 uren).

Bij volcontinuïensdienst in een 5-ploegendienst is de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur per week.

#### 4.1.2 Aanpassing arbeidsduur

Een werknemer kan een verzoek indienen om zijn arbeidsduur aan te passen. Dit verzoek zal door de werkgever welwillend in behandeling worden genomen overeenkomstig de criteria zoals opgenomen in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### 4.1.3 Deeltijdarbeid

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

### 4.2 Vakantie

#### 4.2.1 Verlofuren per jaar

Bij een fulltime dienstverband heeft de werknemer recht op vakantie overeenkomstig de onderstaande tabel. Daarbij is bepalend de leeftijd die de werknemer bereikt in het kalenderjaar.

Voor de werknemer, die is ingedeeld in een door de werkgever aan te wijzen functie of functiegroep dan wel salaris(schaal) wordt het aantal verlofuren in onderstaand overzicht met zestien vermeerderd.

Leeftijd	Vakantieverlofuren
Tot en met 18	328
19	320
20	312
21 t/m 29	304
30 t/m 34	304
35 t/m 39	312
40 t/m 44	320
45 t/m 49	328
50 t/m 54	336
55 en ouder	344

#### **4.2.2 Evenredige vermindering van het aantal vakantie-uren**

Het aantal vakantie-uren van de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt en/of het bedrijf verlaat, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren waarop hij op grond van artikel 4.2.1. recht zou hebben, indien hij het hele jaar in dienst zou zijn geweest.

#### **4.2.3 Behoud niet opgenomen vakantie-uren**

De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, als hij geen verlof zou hebben opgenomen, ook verhinderd zou zijn geweest te werken.

#### **4.2.4 Opbouw vakantieverlof tijdens ziekte**

Als een werknemer langer dan zes maanden wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel afwezig is, wordt slechts tijdens de laatste zes maanden van de ziekteperiode vakantieverlof opgebouwd. Bij gedeeltelijke afwezigheid wordt vanaf de eerste ziektedag verlof opgebouwd naar evenredigheid met de door de werknemer gewerkte uren, met dien verstande dat wanneer deze gedeeltelijke afwezigheid langer dan 6 maanden duurt, gedurende deze periode van 6 maanden eveneens volledig verlof wordt opgebouwd.

#### **4.2.5 Opnemen vakantieverlof**

- a. de werkgever stelt de tijdstippen van begin en einde van het verlof vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. In het verlengde daarvan kan de werknemer desgewenst en indien zijn aanspraak toereikend is, vakantieverlof van minimaal drie weken aaneengesloten opnemen;
- b. indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bedoelde gewichtige redenen schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer;
- c. ingeval gewichtige redenen zich verzetten tegen opnemen van vakantieverlof, wordt het verlof op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer – indien hij dat wenst en zijn aanspraak toereikend is – dit vakantieverlof alsnog gedurende drie opeenvolgende weken of in nader overeen te komen periodes van minimaal een week kan opnemen.
- d. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever vóór 1 maart van elk kalenderjaar een nader te bepalen aantal dagen aanwijzen als verplichte verlofdag.

#### **4.2.6 Intrekken vakantieverlof**

Als het bedrijfsbelang daarom vraagt is de werkgever bevoegd reeds verleend verlof in te trekken. Indien de werknemer tengevolge hiervan schade heeft, wordt deze schade vergoed.

## **4.3 Bijzonder verlof**

### **4.3.1 Buitengewoon verlof bij persoonlijke gebeurtenissen**

Tenzij de belangen van het bedrijf zich daartegen verzetten, verleent de werkgever de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris:

- a. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing voor ten hoogste twee dagen;
- b. bij verhuizing in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben voor twee dagen;
- c. bij ondertrouw van de werknemer voor een dag;
- d. bij huwelijk van de werknemer voor twee dagen;
- e. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en de tweede graad voor één dag;
- f. bij overlijden van:
  1. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner overeenkomstig artikel 1.5., ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen en aangehuwde kinderen, ten hoogste de periode tot en met de kalenderdag na de begrafenis of crematie;
  2. bloed- en aanverwanten in de tweede graad één dag.
- g. gedurende één werkdag ter gelegenheid van het 25- of 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer.

### **4.3.2 Buitengewoon verlof voor activiteiten vakorganisaties**

- a. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer, op schriftelijk verzoek van zijn vakorganisatie, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend om als bestuurslid:
  - dan wel als afgevaardigde deel te nemen aan vergaderingen van statutaire organen van die vakorganisatie;
  - van een centrale organisatie, waarbij zijn vakorganisatie is aangesloten, dan wel als bestuurslid of afgevaardigde van die vakorganisatie, deel te nemen aan vergaderingen van die centrale organisatie;
  - van zijn vakorganisatie deel te nemen aan vergadering van een internationale vakorganisatie waarbij zijn vakorganisatie is aangesloten.
- b. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet wordt aan de werknemer, op schriftelijk verzoek van zijn vakorganisatie, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
  - voor het verrichten van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten binnen die vakorganisatie of binnen de centrale organisatie waarbij deze is aangesloten, dan wel binnen het bedrijf van de werkgever, welke er toe strekken de doelstellingen van die (centrale) vakorganisatie te ondersteunen, tot ten hoogste 18 dagen per jaar;
  - voor het als cursist deelnemen aan een door deze organisatie te geven cursus, met dien verstande, dat dit verlof ten hoogste zes dagen per twee jaren bedraagt.

- c. Het verlof, bedoeld in de punten a en b eerste aandachtspunt, kan aan de werknemer worden verleend tot ten hoogste 18 dagen per jaar of, indien men zitting heeft in het bondsbestuur of het hoofdbestuur van een vakorganisatie, partij bij deze CAO, tot ten hoogste 25 dagen per jaar.

#### **4.3.3 Publiekrechtelijke colleges**

- a. tenzij de belangen van het bedrijf zich daartegen verzetten, verleent de werkgever de werknemer buitengewoon verlof tot ten hoogste 15 dagen per jaar, voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;
- b. indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie, waarvoor hem in het eerste lid bedoelde verlof werd verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven;
- c. de werkgever kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

#### **4.3.4 Calamiteitenverlof**

De werknemer heeft recht op betaald verlof voor korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten om de volgende redenen:

- a. zeer bijzonder persoonlijke omstandigheden zoals:
  - bevalling echtgenote of relatiepartner overeenkomstig artikel 1.5;
  - calamiteiten of acute zorgtaken.
- b. een door de wet of overheid opgelegde verplichting waarvan de vervulling niet in eigen tijd kan plaatsvinden;
- c. de uitoefening van actief kiesrecht.

Bij samenloop van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteiten-verlof na een dag.

#### **4.3.5 Kortdurend Zorgverlof**

- a. de werknemer heeft recht op (gedeeltelijk) betaald verlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging van een zieke partner, (inwonend) kind of eigen ouder. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf deze noodzaak aannemelijk te maken. De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken;
- b. de duur van het verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste tweemaal

de arbeidsduur per week. Gedurende dit verlof behoudt de werknemer recht op 70% van het salaris, voor zover dat niet meer bedraagt dan het maximum dagloon en niet minder is dan het wettelijk minimumloon.

#### **4.3.6 Zwangerschap- en bevallingsverlof**

- a. de werkneemster heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschap- en bevallingsverlof;
- b. de werkneemster heeft recht op een zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling blijkens een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige, aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling, binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt uiterlijk aan vier weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling;
- c. de werkneemster heeft recht op een bevallingsverlof van tien weken vanaf de dag van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, om andere redenen dan ziekte minder dan zes weken heeft bedragen;
- d. gedurende de verlofperiode ontvangt de werkneemster een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon met als bovengrens het maximum-dagloon. De uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris van de werkneemster.

#### **4.3.7 Kraamverlof**

De werknemer heeft als vader/partner recht op betaald kraamverlof voor een periode van twee dagen. Het verlof dient te worden opgenomen gedurende de eerst vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer.

#### **4.3.8 Adoptieverlof**

- a. de werknemer die een kind adopteert heeft recht op een aaneengesloten periode verlof van vier weken. Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van 18 weken, welke aanvangt twee weken voor de dag dat het kind ter adoptie wordt opgenomen;
- b. met een adoptiekind wordt gelijkgesteld een pleegkind dat ingevolge een pleegcontract op basis van de Wet Op de Jeugdhulpverlening is opgenomen;
- c. indien meerdere kinderen tegelijk worden opgenomen geldt het recht op verlof slechts eenmalig;
- d. gedurende de verlofperiode ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon met als bovengrens het maximum-dagloon. De uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris van de werknemer.

### 4.3.9 Ouderschapsverlof

- a. aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof verleend teneinde de feitelijk verzorging van (een) tot zijn gezin behorend(e) kind(eren) ter hand te nemen. Het verlof kan worden verleend direct aansluitend aan de geboorte van een tot het eigen gezin behorend kind, maar dient in ieder geval te worden opgenomen in de eerste acht levensjaren van het betreffende kind;
- b. het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 13 weken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden;
- c. de werknemer die door geboorte of adoptie vader of moeder van meerdere kinderen tegelijk wordt, kan per kind aanspraak maken op het onder b. genoemde verlof;
- d. in afwijking van het gestelde onder b. kan de werknemer de werkgever verzoeken hem verlof te verlenen voor een langere periode dan zes maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Ook kan de werknemer verzoeken het verlof te splitsen in drie perioden. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten;
- e. gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter hoogte van 70 procent van het wettelijk minimumloon doorbetaald, één en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer;
- f. de werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging;
- g. het recht bestaat slechts indien de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht bestaat het recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten;
- h. de verplicht in te houden (sociale) premies, verschuldigd over het onbetaalde deel van verlof bedoeld in dit artikel, komen voor rekening van de werkgever. Onder (sociale) premies wordt in dit verband verstaan de premies voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de premie voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, de premie voor de flexibele uitredingsregeling (FUR, FPU) en de WW-premie;
- i. over het opgenomen ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantieverlof als bedoeld in artikel 4.2 plaats.

#### **4.3.10 Sabbatical leave**

Een werknemer kan, voor eigen rekening, ten hoogste eenmaal per vijf jaar met de werkgever overeenkomen zijn loopbaan voor maximaal een periode van zes maanden te onderbreken.

De werkgever stelt daartoe en interne richtlijn vast na overleg met de OR. Het verzoek wordt tenmiste drie maanden voor de geplande aanvang gedaan en kan op organisatorische gronden worden geweigerd. De werkgever bespreekt in dat geval in overleg met de werknemer een andere oplossing binnen een redelijke termijn.

#### **4.3.11 Viering feest of gedenkdag**

De werknemer wordt voor de viering van een feest- of gedenkdag op grond van geloof of overtuiging in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

#### **4.3.12 Bijzondere gevallen**

Buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris, kan bovendien worden verleend in de gevallen waarin de werkgever oordeelt, dat daartoe aanleiding bestaat.

### **4.4 Werktijden**

#### **4.4.1 Toepassing Arbeidstijdenwet**

Voor zover in deze cao niet uitdrukkelijk is afgeweken van de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, worden die normen geacht deel van deze CAO uit te maken. Bedrijven hebben de mogelijkheid om, na instemming van de OR, binnen de normen van de Overlegregeling als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, af te wijken van de CAO.

#### **4.4.2 Weekend- en feestdagen**

Tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, wordt als regel niet gewerkt op:

- zaterdag en zondag;
- de feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag;
- de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en bevrijdingsdag (5 mei).

De werknemer die op één van deze dagen arbeid moet verrichten, heeft aanspraak op een compensatie in geld en/of vrije tijd in overeenstemming met de per bedrijf vastgestelde regelingen.

#### **4.4.3 Dagvenster**

Normaliter wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 19.00 uur (het dagvenster), met inachtneming van de bij de werkgever geldende flexibele werktijdenregeling.

#### **4.4.4 Roosterwijziging**

De werkgever is bevoegd de werknemer van rooster te doen veranderen en zal in voorkomend geval de onvermijdelijk voor de werknemer direct daaruit voortvloeiende financiële gevolgen vergoeden. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, kan de werknemer worden verplicht zijn werkzaamheden te verrichten in afwijking van de voor hem vastgestelde werktijden dan wel buiten die werktijden beschikbaar te zijn voor tot zijn functie behorende werkzaamheden.

#### **4.4.5 Regeling werktijden**

Bij regeling van de werktijd wordt er voor gezorgd dat:

- a. de werktijd behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken;
- b. de werknemer bij arbeid op zondagen en de in artikel 4.3 genoemde kerkelijke feestdagen, tenzij de werkzaamheden het niet toelaten, op zijn verzoek gelegenheid wordt gegeven een kerkdienst bij te wonen.

### **4.5 Overwerk**

#### **4.5.1 Verplichting**

De werkgever kan de werknemer, uitgezonderd de werknemer die in deeltijd werkt, verplichten overwerk te verrichten als het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, tenzij hem dit gezien zijn persoonlijke omstandigheden in redelijkheid niet kan worden opgedragen. Deeltijders kunnen wel verplicht worden tot overwerk dat voortvloeit uit consignatiedienst.

#### **4.5.2 Overwerk**

Onder overwerk wordt verstaan het in opdracht verrichten van werkzaamheden boven het voor de werknemer geldende rooster (rekening houdend met de in de Arbeidstijdenwet bepaalde grenzen per dag).

Met overwerk wordt gelijkgesteld het in opdracht verrichten van overwerk op een verplichte verlofdag als bedoeld in artikel 4.2.5.

Niet als overwerk wordt beschouwd de werkzaamheden, die de werknemer verricht:

- a. korter dan een half uur onmiddellijk voorafgaand aan en/of onmiddellijk aansluitend op zijn normale werktijd;
- b. binnen het voor hem geldende rooster, ook al werkt hij op een dag meer dan acht uur en/of in een week meer dan 40 uur.



### 4.5.3 Compensatie voor overwerk

Overwerk wordt op basis van vaststelling na afloop van iedere maand, als volgt gecompenseerd:

- a. verlof gelijk aan het aantal uren overwerk. Op verzoek van de werknemer kan dit verlof worden vervangen door een uitkering op basis van het uurloon;
- b. een toeslag in geld overeenkomstig de hieronder vermelde toeslagpercentages berekend over het uurloon, als bedoeld in artikel 5.2.6:
  - 50 % voor de uren overwerk op maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 19.00 uur;
  - 100 % voor de uren overwerk op vrijdag na 19.00 uur en op zaterdag, zondag en op feestdagen als bedoeld in artikel 4.4., alsmede op de dag volgend op een zondag of feestdag tussen 00.00 en 06.00 uur;
  - 25 % voor de uren waarop deeltijders op maandag tot en met vrijdag binnen de als normaal te beschouwen dagelijkse arbeidstijd langer werken dan de voor hen geldende werktijd.

De onder b genoemde toeslag kan worden vervangen door verlof. Dit verlof wordt, indien het bedrijfsbelang dit toestaat, verleend op een door de werknemer gewenst tijdstip binnen zes weken nadat het overwerk is verricht.

### 4.5.4 Rusttijd

Wanneer door de werknemer na 23.00 uur wordt overgewerkt, zal, indien dit noodzakelijk is in verband met het genieten van voldoende nachtrust, een rusttijd van in totaal tenminste tien uren moeten zijn genoten na 23.00 uur voordat de werknemer zijn werkzaamheden volgens rooster mag beginnen. Deze noodzakelijke rusttijd geldt voor zover deze wordt genoten in de werktijd van het normaal voor de werknemer geldende rooster niet als compensatie als bedoeld in artikel 4.5.3 onder a.

## 4.6 Consignatie

### 4.6.1 Regeling

Onder consignatiedienst wordt verstaan het volgens rooster beschikbaar zijn van de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden. In de regel zal de consignatiedienst ten hoogste zeven dagen aaneengesloten duren. De werknemer ontvangt per consignatiedienst een vergoeding overeenkomstig de per bedrijf vastgestelde regeling. De tijdens de consignatiedienst (buiten de normale arbeidstijd) verrichte werkzaamheden worden beloond volgens het bepaalde in paragraaf 4.5. In de Bedrijfs-CAO kunnen regelingen worden vastgesteld met betrekking tot het verrichten en belonen van consignatiedienst.

#### **4.6.2 Vormen van consignatie**

De consignatiedienst kan door de werkgever worden onderscheiden in:

- a. consignatiedienst met standaard gebondenheid, en/of
- b. consignatiedienst met strenge gebondenheid.

Onder consignatiedienst met standaard gebondenheid wordt verstaan: het verrichten van consignatiedienst met de verplichting bereikbaar te zijn.

Onder consignatiedienst met strenge gebondenheid wordt verstaan: het verrichten van consignatiedienst met de verplichting thuis beschikbaar te zijn.

#### **4.6.3 Vergoeding**

Voor elke verrichte consignatiedienst wordt een vergoeding verleend in geld en verlof, dan wel in geld overeenkomstig het daartoe gestelde in de bedrijfs-CAO.

Indien door de werknemer consignatiedienst moet worden verricht op een door de werkgever collectief vastgestelde verlofdag, als bedoeld in artikel 4.2.5., vindt vergoeding van die consignatiedienst met inachtneming van het bepaalde in de bedrijfs-CAO plaats als ware er sprake van het verrichten van consignatiedienst op een feestdag.

#### **4.6.4 Beëindiging**

De werknemer zal niet meer voor het verrichten van consignatiedienst worden aangewezen:

- in geval van medische noodzaak;
- indien als gevolg van bedrijfsorganisatorische redenen de desbetreffende consignatiedienst wordt beëindigd en de betrokken werknemer niet in een andere consignatiedienst wordt ingedeeld.

#### **4.6.5 Afbouwregeling**

- a. de werknemer, die op grond van het bepaalde in artikel 4.6.4 de consignatiedienst verlaat en gedurende ten minste 12 maanden daadwerkelijk consignatiedienst heeft verricht, ontvangt een toelage, tenzij hij een aanspraak op ziekgeld heeft op grond van hoofdstuk 13 van deze CAO;
- b. de in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt gedurende de eerste zes maanden na de maand waarin de consignatiedienst is beëindigd 100% van het bedrag, dat de werknemer over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum van het verlaten van de consignatiedienst gemiddeld per maand aan geldelijke vergoeding voor consignatiedienst krachtens de bedrijfs-CAO heeft ontvangen. Aansluitend aan deze periode van zes maanden ontvangt de werknemer een aflopende toelage, waarvan de duur en de hoogte als volgt worden bepaald:

- voor ieder vol jaar dat de werknemer ingedeeld was in de consignatiedienst bouwt hij een aanspraak op van 3 maanden op een aflopende toelage;
- de aldus bepaalde uitkeringsperiode wordt in drie gelijke deelperioden verdeeld.

De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van het bedrag, dat de werknemer over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum van het verlaten van de consignatiedienst gemiddeld per maand aan geldelijke vergoeding voor consignatiedienst krachtens de bedrijfs-CAO heeft ontvangen;

- c. indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 60 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en wordt de toelage op het dan bereikte bedrag gehandhaafd;
- d. indien het verlaten van de consignatiedienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds na keuring een herplaatsingtoelage toekent, waarmee het vervallen van de consignatiedienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage.



# Hoofdstuk 5

## Beloning

Met ingang van 2006 is voor de Waterbedrijven een nieuw functiewaarderings- en beloningssysteem van kracht. Bedrijven zullen zo spoedig mogelijk na 1 januari 2006 het in hun bedrijfs-CAO opgenomen functiewaarderings- en beloningssysteem omzetten naar het nieuwe systeem.

Voor het bewaken van de marktconformiteit van het beloningsniveau bij de waterbedrijven zal de mediaan Algemene Markt volgens de methodiek van de HayGroup als normering voor de beloning gelden. De vastgestelde loonlijn is gerelateerd aan deze mediaan (beleids-salarissen, in de niet statistisch aangepaste vorm).

De procedures en voorwaarden met betrekking tot Bezwaar en Beroep in functiewaarderingsaangelegenheden zijn geregeld in de Regeling Bezwaar en Beroep Functiewaardering Waterbedrijven. Deze regeling is opgenomen in hoofdstuk 17.

### 5.1 Functiewaardering

Functies in de watersector worden ingedeeld op basis van vergelijking met de beschreven en vastgestelde normfuncties uit de functiereferentiematrix. Functieniveaus van werknemers worden uitsluitend op grond van deze matrix vastgesteld.

Voor alle indelingen volgens de referentiefunctiematrix zal de datum van 1 januari 2006 als ingangsdatum gelden.

Matrix en referentiefuncties worden geacht deel uit te maken van deze CAO.

### 5.2 Definities

#### 5.2.1 Onder **salaris** wordt verstaan

- A. Tot het moment dat het per 1 januari 2006 in te voeren beloningssysteem op een medewerker van toepassing is: het bedrag per maand, voorkomend in de inpassingtabel waterbedrijven, dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling is wordt toegekend (zie tabel 1 van bijlage 1 van deze CAO);
- B. Vanaf het moment dat het per 1 januari 2006 in te voeren beloningssysteem op een medewerker van toepassing is: het bedrag per maand dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend (zie tabel 2 van bijlage 1 van deze CAO), in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de salarisgarantie volgens art. 5.7.2. Deze tabel vermeldt de minimum- en maximumsalarissen voor de verschillende salarisgroepen.

- 5.2.2** Onder **jaarsalaris** wordt verstaan twaalf maal het salaris.
- 5.2.3** Onder **inkomen** wordt verstaan: het salaris of in geval van deeltijdarbeid, het daarvan afgeleide salaris, vermeerderd met:
- de vaste persoonlijke toelage(n) per maand;
  - de vergoeding in geld voor consignatiedienst (voor de hoogte wordt uitgegaan van het bedrag dat in de voorafgaande 12 maanden gemiddeld per maand werd genoten);
  - de vergoeding in geld voor ploegendienst;
  - de vergoeding wegens vervanging, als bedoeld in artikel 5.12;
  - de vakantie-uitkering per maand, als bedoeld in artikel 5.9;
  - de eindejaarsuitkering per maand, als bedoeld in artikel 5.10.
- 5.2.4** Onder vaste **persoonlijke toelage** wordt verstaan een vaste maandelijke toelage op het salaris, uitgedrukt in een bedrag of een percentage van dat salaris, welke aan de werknemer voor onbepaalde tijd is toegekend, uitsluitend:
- wegens een uitstekende wijze van taakvervulling;
  - als garantie wegens plaatsing in een lager gekwalificeerde functie;
  - wegens bijzondere aan de werknemer te stellen eisen.
- 5.2.5** Alle om andere redenen toegekende toelagen op het salaris, waaronder toeslagen die voortvloeien uit een inconvenient, tenzij anders bepaald, worden niet als tot het inkomen behorende vaste persoonlijke toelage aangemerkt.
- 5.2.6** Onder **uurloon** wordt verstaan 1/165e deel van het salaris als bedoeld in artikel 5.2.1.
- 5.2.7** Onder **jaarinkomen** wordt verstaan: twaalf maal het inkomen per maand.

## **5.3 Salariering**

### **5.3.1 Salarisniveau**

Voor de werknemer die vanaf 1 januari 2006 in dienst treedt wordt de beloning vastgesteld op basis van de in dit hoofdstuk beschreven methode. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op enig bedrag tussen het minimum en het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal.

### **5.3.2 Beloning hogere functies**

Voor de functies in de schalen N, O, P en Q wordt de beloning in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

### **5.3.3 Salaris in leerperiode**

De werknemer die een leerperiode doormaakt en om die reden niet kan worden ingedeeld op een salaris voorkomende in de voor zijn functie geldende salarisschaal kan op een lager salarisbedrag worden ingedeeld. Over de duur (maximaal 3 jaar) van de leerperiode en over de salarisontwikkeling in die periode worden met de werknemer schriftelijke afspraken gemaakt. Bij het vaststellen van het salaris in de leerperiode is het wettelijk minimum- (jeugd)loon de ondergrens.

### **5.3.4 Periodieke verhogingen**

Na de initiële vaststelling van het voor de werknemer geldende salarisbedrag op basis van de functiewaarderings-operatie 2006, wordt het aan een werknemer toegekende salaris periodiek verhoogd totdat het maximum van de geldende schaal is bereikt. Deze periodieke verhoging bedraagt 2,5% van het maximumsalaris. Bij uitmuntend functioneren kan een dubbele verhoging (5%) worden toegekend.

## **5.4 Beoordeling**

Een periodieke verhoging wordt toegekend aan een werknemer wiens functioneren aan de te stellen eisen voldoet. Aan de toekenning van deze periodieke verhoging, maar in ieder geval aan het onthouden van een dergelijke periodieke verhoging wegens onvoldoende functioneren, resp. het toekennen van een dubbele periodieke verhoging bij uitmuntend functioneren, dient een formele beoordeling ten grondslag te liggen.

Wanneer in een bedrijf nog niet een beoordelingssysteem is vastgesteld dat aan de in deze CAO genoemde kwaliteitseisen voldoet en op basis waarvan een adequate beoordeling kan worden opgemaakt, zal aan de werknemer – conform de van kracht zijnde systematiek – een jaarlijkse verhoging worden toegekend totdat het maximumbedrag van de geldende salarisschaal is bereikt.

## **5.5 Open schalensysteem**

Bij integrale en adequate toepassing van het bedoelde beoordelingssysteem wordt het beloningssysteem met open schalen toegepast. Dit wil zeggen dat alleen het minimum en het maximum van de schaal zijn gedefinieerd en dat inschaling en verhoging op ieder niveau daartussen kan plaatsvinden op basis van beoordeling. In die situatie kan van het vaste verhogingspercentage van 2,5% (resp. 5% bij uitmuntend functioneren) worden afgeweken. In eerste instantie wordt daarbij gebruik gemaakt van de tussenliggende percentagebedragen ter grootte van 1,25 procent, d.w.z.

- 0,0 procent (onvoldoende)
- 1,25 procent (voldoende)
- 2,5 procent (goed)
- 3,75 procent (zeer goed)
- 5,0 procent (uitmuntend).

De volledig vrije invulling van de beloning kan pas worden toegepast nadat CAO-partijen daartoe hebben besloten.

## 5.6 Kaderstelling voor beoordelingssystemen

Bedrijven die voor de beloning van medewerkers gebruik willen maken van het volledig openschalensysteem dienen een beoordelingssysteem toe te passen dat aan de volgende voorwaarden voldoet.

- a. Het systeem heeft de instemming van de OR.
- b. Er zijn voor het beoordelingssysteem duidelijke doelstellingen gedefinieerd zoals:
  - Ontwikkelen van gedrag en prestaties
  - Onderbouwen van beloningsbeslissingen
  - Beoordelen van potentieel
  - Combinaties van deze doelen
- c. Het systeem sluit aan bij andere in de onderneming gehanteerde bestuurs- en personeelsinstrumenten (bijvoorbeeld competentie management, kwaliteitssystemen) en ondersteunt als zodanig het behalen van organisatie- en afdelingsdoelstellingen
- d. Beoordelingen vinden plaats in een jaarlijkse cyclus van functioneringsbegeleiding die minimaal omvat: (resultaatgerichte) afspraken, voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek. Ook het onderwerp ontwikkeling en ontplooiing van een medewerker maakt standaard deel uit van deze jaarlijkse cyclus.
- e. Afspraken over individueel te bereiken resultaten zijn bestanddeel van de beoordeling en deze worden SMART gedefinieerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden).
- f. Het systeem biedt maximaal 5 beoordelingsuitkomsten (onvoldoende, goed, uitmuntend, eventueel aangevuld met de tussenliggende gradaties voldoende en zeer goed).
- g. Beoordelingen worden schriftelijk vastgelegd en mondeling toegelicht.
- h. Beoordelaars zijn goed opgeleid voor het voeren van beoordelingsgesprekken en andere gesprekken in het kader van functioneringsbegeleiding.
- i. De systematiek wordt periodiek geëvalueerd.



## **5.7 Salarisgaranties in dienst zijnd personeel bij invoering nieuwe loonlijn**

**5.7.1** Bij de invoering van de nieuwe **beloningssystematiek** vanaf 1 januari 2006 wordt een werknemer ingepast in de nieuwe voor hem geldende functie- en salarisgroep.

**5.7.2** De werknemer die per 31 december 2005 in dienst is bij de werkgever ontvangt een **salarisgarantie** voor zover aan zijn functie en salarisgroep volgens de nieuwe indeling een lager beloningsniveau is verbonden dan zijn huidige salaris. Deze garantie is gebaseerd op het huidige salaris en wordt – voor zover de werknemer in zijn huidige salarisschaal nog perspectief heeft – verhoogd met de nog volgende periodieke verhogingen voor die schaal. Het salaris wordt jaarlijks geïndexeerd met het bij CAO af te spreken structurele verhogings-percentages over het volledige bedrag van functiesalaris en salarisgarantie. De garantie wordt individueel vastgelegd en geldt tot einde dienstverband.

### **5.7.3 Vroegere garanties**

Garantieafspraken - ook ten aanzien van een evt. perspectief - die in het verleden zijn toegekend en vastgelegd in individueel gemaakte afspraken (in het persoonsdossier) worden volledig nagekomen.

### **5.7.4 Afkoop**

Het afkopen van een salarisgarantie is steeds mogelijk wanneer partijen daartoe gezamenlijk besluiten in zich daarvoor lenende situaties (maatwerk). De hoogte van de afkoopsom wordt in een dergelijk geval eveneens in overleg tussen bedrijf en werknemer vastgesteld.

## **5.8 Persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en garanties**

### **5.8.1 Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Er wordt naar gestreefd om de functie van iedere werknemer zoveel mogelijk in overeenstemming te laten zijn of te brengen met het genoten (garantie-) inkomen. Daartoe kan met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) worden opgesteld. Als bijdrage aan dit plan kan ter objectivering van de ontwikkelings-mogelijkheden een loopbaanonderzoek met potentieel-beoordeling voorafgaan.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan en het onderzoek zijn met name bedoeld voor werknemers die op 1 januari 2006 jonger dan 45 jaar zijn. Het staat de leeftijdscategorie boven 45 jaar overigens vrij van deze faciliteiten gebruik te maken.

## 5.8.2 Faciliteiten

In het POP worden onder meer opgenomen de ontwikkelingsrichting en een aantal faciliterende personeelsinstrumenten tot een totaalinvestering van maximaal 15% van het jaarsalaris. Deze faciliteiten staan ter beschikking gedurende een periode van 5 jaar na de vaststelling van het eerste POP door de werknemer en de leidinggevende.

Het kan gaan om:

- Een opleidings- en vormingsprogramma, in overleg met de werkgever en rekening houdend met de voorkeur van de werknemer te doorlopen, voor situaties waarin een werknemer zich verder wil ontwikkelen ten einde de voor hem passende loopbaan of de start daarvan te realiseren.
- Faciliteiten gericht op het verkennen van de eigen mogelijkheden in andere functies binnen of buiten de organisatie zoals een stage, detachering, terugkeergarantie, loonsuppletie etc.
- Een voorziening voor startende ondernemers.
- Evt. combinaties van mogelijkheden.

Deze voorzieningen laten de faciliteiten m.b.t. opleiding en studie uit de CAO onverlet.

## 5.8.3 Mobiliteit

Indien een werknemer met een salarisgarantie een functie gaat bekleden op een hoger (belonings-) niveau en hij – voor wat zijn salarispositie betreft – desondanks blijft binnen de hem toegekende salarisgarantie, wordt aan hem bij de start in de nieuwe functie een extra beloning toegekend ter grootte van eenmaal zijn huidige maandsalaris.

Wanneer een medewerker met een salarisgarantie een andere functie gaat bekleden op hetzelfde niveau als zijn vorige functie, kan de werkgever ter stimulering van de mobiliteit en passend binnen het geldende HRM-beleid, een dergelijke stap faciliteren bijvoorbeeld door een opleidingstraject of een gratificatie/incentive.

## 5.9 Vakantie-uitkering

**5.9.1** De werknemer heeft aanspraak op een **vakantie-uitkering** over de periode dat hij salaris heeft genoten. De periode waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.

**5.9.2** De **vakantie-uitkering** wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald. Bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging van het dienstverband wordt de vakantie-uitkering betaald respectievelijk verrekend naar evenredigheid van het aantal maanden dat het dienstverband in de genoemde periode duurde.

- 5.9.3 De **vakantie-uitkering** bedraagt 8% van twaalf maal het inkomen als bedoeld in artikel 5.2.3, uitgezonderd het vermelde onder e, dat is verdiend gedurende de onder 5.9.1 genoemde periode.
- 5.9.4 De vakantie-uitkering bedraagt bij een **volledig dienstverband** tenminste 8% van het maximumbedrag van schaal E (tabel 2 van Bijlage I)
- 5.9.5 De werknemer die aanspraak heeft op een **aanvullende arbeidsongeschiktheids-uitkering**, heeft aanspraak op een vakantie-uitkering ter grootte van 8% daarvan. Bij de vaststelling van de vakantie-uitkering als bedoeld in 5.9.3, wordt rekening gehouden met de vakantie-uitkering over de WAO-uitkering.

### **5.10 Eindejaarsuitkering**

De werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering voor elke kalendermaand gedurende welke hij in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak op salaris heeft. Deze eindejaarsuitkering bedraagt bij een dienstverband gedurende het volledige kalenderjaar – 2,5 % van het jaarsalaris, als bedoeld in artikel 5.2.2, vermeerderd met één of meer van de toelagen en/of vergoedingen bedoeld in artikel 5.2.3 a, b, c en d.

Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt dan wel wordt beëindigd, wordt de eindejaarsuitkering berekend naar evenredigheid van het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar duurde. De werknemer die aanspraak heeft op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft aanspraak op een aanvullende eindejaarsuitkering ter grootte van 2,5 % van de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in december. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling plaats.

### **5.11 Diensttijdgratificatie**

Afhankelijk van het aantal jaren dat een werknemer onafgebroken in dienst is geweest bij één van de bij de WWb aangesloten bedrijven, wordt een éénmalige gratificatie toegekend als percentage van het inkomen per maand (als bedoeld in artikel 5.2.3) conform onderstaande tabel.

Indien de werknemer door gedeeltelijke afkeuring is herplaatst, zal de hieruit voortvloeiende wijziging van zijn salaris geen invloed hebben op de hoogte van de gratificatie.

Dienstjaren	Gratificatie
10	25%
20	100%
30	150%
40	200%

### 5.1.1.1 Diensttijdgratificatie bij Keuzepensioen ABP en Overgangsregeling FUR

Aan de werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt

- in verband met het gebruik maken van ABP keuzepensioen voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd dan wel
- doordat hij gebruik maakt van de Overgangsregeling FUR

en die gedurende de betreffende periode voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd in aanmerking zou zijn gekomen voor een eerstvolgende jubileumgratificatie, wordt deze gratificatie naar evenredigheid van zijn totaal aantal dienstjaren uitgekeerd.

### 5.1.1.2 Diensttijdgratificatie bij deeltijd

Indien een werknemer gedurende 5 jaar of langer in deeltijd werkzaam is, dan wel is geweest, zal bij de berekening naar evenredigheid rekening worden gehouden met de in zijn diensttijd voorkomende periode(n) gedurende welke zijn wekelijkse arbeidstijd wegens deeltijdarbeid afweek van het aantal uren als bedoeld in artikel 4.1.1.

### 5.1.1.3 Diensttijdgratificatie bij ontslag wegens invaliditeitspensioen

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van invaliditeitspensioen zal de werkgever aan de betrokken werknemer die niet herplaatst wordt in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en die ten minste tien jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, de eerstvolgende diensttijdgratificatie, bedoeld in artikel 5.1.1. van deze overeenkomst, waarop hij aanspraak zou hebben gehad als hij dan nog in dienst van de werkgever zou zijn geweest, naar evenredigheid van het aantal dienstjaren op het tijdstip van bedoelde beëindiging uitkeren.

### 5.1.1.4 Diensttijd i.v.m. diensttijdgratificatie

Voor hen die bij de overname van een onderneming door de werkgever in zijn dienst zijn overgegaan dan wel zullen overgaan, geldt als diensttijd bij werkgever mede de tijd, die bij de overgenomen onderneming als zodanig gold, een en ander voor zover het de bepalingen van deze overeenkomst betreft of bepalingen betreft naar aanleiding van overname door of fusie van bedrijven of reorganisaties.

Deze diensttijd wordt als volgt berekend:

- a. indien en voor zover de diensttijd is gelegen voor 1 april 1988 wordt met betrekking tot de werknemer die per 31 maart 1988 in dienst van de werkgever is bij de berekening van de diensttijd uitgegaan van de tot die datum geldende bepalingen;
- b. indien en voor zover de diensttijd is gelegen na 31 maart 1988 wordt bij de berekening ervan uitgegaan van de tijd, die de werknemer in dienst is geweest bij een van de bedrijven aangesloten bij de WWB.

### **5.12 Vervangingstoelage**

- a. de werknemer, die krachtens schriftelijke opdracht is aangewezen om, anders dan in geval van vakantie, een werknemer wiens functie is ingedeeld in een hogere salarisschaal volledig te vervangen, ontvangt over de tijd van deze vervanging, mits deze ten minste één maand onafgebroken heeft geduurd, een vervangingstoelage. Deze toelage wordt niet toegekend indien de hier bedoelde vervanging uitdrukkelijk tot de normale functie van de werknemer behoort;
- b. in geval van ziekte of verlof van de vervanger gedurende een aaneengesloten periode van meer dan 6 weken vervalt de in het eerste lid bedoelde opdracht na die 6 weken, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald;
- c. de vervangingstoelage bedraagt voor elke volle maand van de vervanging een bedrag ter grootte van 5 procent van het maximumbedrag van de salarisschaal, behorend bij de functie waarin wordt vervangen;
- d. vindt de in het eerste lid bedoelde vervanging in beperkte mate plaats of worden de werkzaamheden van de hoger gesalarieerde werknemer door meerdere werknemers verricht, dan kan de werkgever hiervoor een naar zijn oordeel billijke toelage toekennen.

### **5.13 Variabel belonen (resultatendeling)**

- a. de werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeels vertegenwoordiging een resultatendelingsregeling treffen;
- b. de uitkering is afhankelijk van het bereiken van jaarlijks vast te stellen concrete doelen die te maken hebben met de bedrijfsvoering;
- c. het aantal doelen bedraagt minimaal 1 en maximaal 5.  
De uitkering wordt uitgedrukt in een voor alle werknemers gelijk percentage, dat maximaal 1 % bedraagt van het jaarsalaris als genoemd onder artikel 5.2.2, vermeerderd met één of meer van de toelagen en/of vergoedingen bedoeld in artikel 5.2.3 a, b, c en d. De uitkering wordt niet aangemerkt als pensioengevend jaarinkomen als bedoeld in artikel

- 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. Dienovereenkomstig worden over deze uitkering niet de uit het pensioenreglement voortvloeiende premies geheven;
- d. de uitkering wordt als regel uitbetaald in de maand juni van het jaar volgend op het jaar waarover de resultaatafspraken zijn gemaakt;
  - e. de afspraak wordt uitgewerkt in een concrete regeling en ter kennisgeving aan CAO-partijen gestuurd.

#### **5.14 Bijzondere beloningsvormen**

Wegens buitengewone inzet of bijzondere prestaties kan de werkgever aan de werknemer een bijzondere beloning toekennen.

# Hoofdstuk 6

## Sociale voorzieningen

### 6.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De rechten en plichten van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in hoofdstuk 13 van deze CAO.

### 6.2 Vergoeding ziektekostenverzekering

De werkgever kent aan werknemers die naast de wettelijk verplichte basisverzekering een aanvullende verzekering afsluiten op tenminste het niveau Beter Af Plus \*\*\* bij de door de Werkgeversvereniging Waterbedrijven collectief afgesloten ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis Achmea, een maandelijkse ziektekostenvergoeding toe. De vergoeding bedraagt € 156,00 per jaar. Deze vergoeding wordt met € 120,00 per jaar verhoogd indien de werknemer een inkomen geniet van niet meer dan het maximum van schaal F (zie tabel 2 in Bijlage 1).

Voor post-actieven die op gelijke wijze verzekerd zijn, dan wel bij IZA (VGZ) met een 'Classic' pakket, wordt de werkgeversbijdrage eveneens vastgesteld op € 156,00 met dien verstande dat deze bijdrage in 7 jaar wordt afgebouwd, te weten 90% in 2007, 80% in 2008, etc. tot tenslotte 40% in 2012.

Werknemers die tot 2012 uittreden krijgen de tegemoetkoming aflopend volgens de korting zoals die dat jaar geldt.

\* Bij deeltijd vindt geen korting naar rato plaats

\*\* Voor de toekenning van de vergoeding geldt 1 januari van enig jaar steeds als peildatum voor deelname

### 6.3 Ziektekosten in geval van bedrijfsongeval e.d.

1. In geval van arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door een bedrijfsongeval ex artikel 13.1 onder c, worden aan een werknemer vergoed de te zijnen laste blijvende naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere voorschriften geven.

## 6.4 Werkloosheid

De rechten en plichten van de werknemer die aansluitend op een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst werkloos wordt, zijn opgenomen in hoofdstuk 12 van deze CAO (Voorzieningen in verband met werkloosheid) en in bijlage 6 van deze CAO (Overgangsregeling Wachtgeldregeling 1995).

## 6.5 Uitkering bij overlijden

- 6.5.1** In geval van **overlijden** van de werknemer verleent de werkgever conform artikel 7: 674 BW een uitkering aan de nagelaten betrekkingen. De uitkering is gelijk aan het laatstgenoten salaris en wordt gebaseerd op een periode van drie maanden plus het resterende tijdvak in de maand waarin het overlijden plaatsvond.
- 6.5.2** Indien het overlijden van de werknemer is veroorzaakt door een **bedrijfsongeval** ex art. 13.1 onder c, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering toegekend van 18% van het opgebouwde nabestaandenpensioen, conform het bepaalde in het pensioen-reglement ABP. Deze uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de partner, aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.
- 6.5.3** Artikel 6.5.2 is van overeenkomstige toepassing op de gewezen werknemer ten aanzien van wie artikel 13.7 en artikel 13.10 lid c (hoofdstuk 13) toepassing is, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van de **arbeidsongeschiktheid**, bedoeld in die artikelen.



# Hoofdstuk 7

## Leeftijd gerelateerde regelingen

### 7.1 Arbeidstijdverkorting oudere werknemers.

Iedere werknemer met een arbeidstijd van gemiddeld 8 uur per dag heeft met ingang van de dag waarop hij 57 jaar wordt, aanspraak op arbeidstijdverkorting overeenkomstig de volgende bepalingen. Ten aanzien van deze arbeidstijdverkorting kan, indien het bedrijfsbelang het toelaat, een keuze worden gemaakt uit twee modellen:

#### **Model A** *Arbeidstijdverkorting per werkdag*

- a. verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd met een half uur voor de werknemer van 57 en 58 jaar en verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd met één uur voor de werknemer van 59 jaar en ouder; of in plaats daarvan;
- b. verkorting van de volledige arbeidstijd in een kalendermaand, welke arbeidstijdverkorting gelijk is aan de som van de aanspraken op verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd ingevolge punt a, die de betrokken werknemer in die kalendermaand heeft opgebouwd; deze arbeidstijdverkorting dient te worden opgenomen uiterlijk in de volgende kalendermaand, als die waarin de aanspraak erop ontstaat.

Gedurende de periode waarin arbeidstijdverkorting op grond van medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op arbeidstijdverkorting als hierboven bedoeld. De aanspraak op arbeidstijdverkorting mag niet door uitbetaling in geld worden vervangen.

#### **Model B** *PAS-regeling*

Verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 1 dag met behoud van 95% van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, 1/5 van het vakantieverlof (behalve leeftijdsdagen) voor werknemers van 57 en 58 jaar; vanaf 59 jaar verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 2 dagen met behoud van 90% van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, 2/5 van het vakantieverlof (met behoud van leeftijdsdagen).

Ondernemingsgewijs kunnen ter uitvoering van deze modellen nadere regels worden vastgesteld.

## **7.2 Overgangsregeling FUR (Flexibele uittredingsregeling)**

Ten behoeve van prépensionering geldt voor medewerkers geboren voor 1 januari 1950 en in dienst voor 1 april 1997 de Overgangsregeling FUR (voorheen Flexibele Uittredings-regeling) van de Stichting flexibel uittreden nutsbedrijven (Sfn). Deelname aan deze regeling is voor de betrokken werknemer verplicht. De rechten en plichten van de Overgangsregeling FUR en de daaruit voortvloeiende voor alle werknemers geldende overgangsverplichtingen vanaf 1 januari 2006 zijn vastgelegd in onder andere een reglement en in een aanvullingsreglement met overgangsbepalingen (zie bijlage 7 van deze CAO).

## **7.3 Keuzepensioen en nabestaandenpensioen**

Ten behoeve van het Keuzepensioen ABP vanaf de leeftijd van 60 jaar en ten behoeve van het Nabestaandenpensioen ABP geldt de pensioenregeling ingevolge de Wet Privatisering ABP en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

## **7.4 Diensttijdgratificatie bij vrijwillig vervroegd uittreden (Keuzepensioen ABP en Overgangsregeling FUR)**

De bepalingen van deze gratificatieregeling zijn vermeld in artikel 5.11.1.

## **7.5 Demotie**

Onder verwijzing naar het gestelde in artikel 3.1 lid 10 van het Pensioenreglement van de stichting ABP wordt bepaald dat de werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van demotiebeleid bij zijn werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren per week, zijn werkgever kan verzoeken zijn pensioenopbouw voort te zetten over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de demotie voorafging. Dit inkomen wordt telkens per 1 januari aangepast overeenkomstig de wijziging van de salarissen in de betreffende sector.

# Hoofdstuk 8

## Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden

### 8.1 Algemeen

De werknemer kan op basis de bepalingen in dit hoofdstuk en de Uitvoeringsregeling Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (opgenomen in bijlage 9 van deze CAO) een aantal arbeidsvoorwaarden uit deze cao flexibel invullen. Daartoe worden arbeidsvoorwaarden benoemd (de zogenaamde 'bronnen') die op een bepaalde manier kunnen worden besteed (de zogenaamde "bestedingsdoelen").

### 8.2 Bronnen en doelen

In de Uitvoeringsregeling Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (bijlage 9 van deze CAO) zijn bepalingen vastgesteld binnen het kader van de volgende bronnen en doelen.

	Bronnen	Doelen
TIJD	Bovenwettelijke vakantiedagen	Extra vrije dagen
		Sabbatical leave
		Contant geld
		Verlenging ouderschapsverlof
		Verlenging zwangerschaps- en bevallingsverlof
		Eerder of hoger Keuzepensioen ABP
GELD	Salaris	Fiscaal gefaciliteerde doelen (zoals fiets)*
	Vakantietoelage	Spaarloon
	Eindejaarsuitkering	Ouderbijdrage kinderopvang
		Verhoging Keuzepensioen
		Storting in Levenslooptekening
		- verzekering (max.12% p/jr)
		Contributie vakorganisatie
		* voor zover in het bedrijf geregeld.

### 8.3 Waarde van een dag

De waarde van een dag in geld bedraagt 5,37 % (=  $8 \times 1/165 \times 1,08 \times 1,025$ ) van het salaris. De waarde van een dag die wordt gekocht wordt gelijkgesteld aan de waarde van een dag die wordt verkocht.

#### **8.4 Deelname**

De werknemer kan eens per jaar een verzoek indienen om arbeidsvoorwaarden (bronnen genoemd in artikel 8.2) uit te ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (doelen genoemd in artikel 8.2). Deelname is vrijwillig. De gemaakte keuzes gelden voor één jaar, waarna de werknemer 'terugvalt' in het standaard arbeidsvoorwaardenpakket.

# Hoofdstuk 9

## Mobiel werken en woonplaats/telewerken

### 9.1 Definities

Vaste werkplek: onder vaste werkplek wordt verstaan de door de werkgever als zodanig aangewezen plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht.

Mobiel werken: onder mobiel werken wordt verstaan het werken van huis uit van en naar een wisselende werkplek.

### 9.2 Mobiel werken (van huis uit)

Bij mobiel werken van huis uit naar een wisselende werkplek zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- reizen van huis-uit van en naar een wisselende werkplek behoort tot de werktijd indien en voor zover de reistijd meer bedraagt dan één uur per dag;
- de werkzaamheden vinden plaats binnen de tijden van het dagenster;
- het begin van de werktijd is de aankomsttijd op de eerste werkplek;
- het einde van de werktijd is de vertrektijd van de laatste werkplek;
- de werktijd is derhalve: de tijd tussen het begin en het einde van het werk minus de tijd van de pauze(s).

### 9.3 Reistijd van en naar een wisselende werkplek

Hieronder wordt verstaan: de benodigde tijd om van huis naar de eerste werkplek en van de laatste werkplek naar huis te reizen. Deze reistijd is werktijd, voor zover de reistijd meer bedraagt dan één uur per dag. De tijd die de reistijd van meer dan één uur per dag te boven gaat, wordt gerekend tot werktijd.

### 9.4 Reiskosten van en naar een wisselende werkplek

De werknemer ontvangt een vergoeding van de gemaakte reiskosten bij mobiel werken van huis-uit met overeenkomstige toepassing van hoofdstuk 10.

## **9.5 Woonplaats**

De werknemer kan, indien een juiste taakvervulling zulks noodzakelijk maakt, verplicht worden te wonen in zijn werkgebied. Dit werkgebied wordt na overleg met de OR per bedrijf vastgesteld.

De werknemer, die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan niet tot verhuizing worden verplicht.

## **9.6 Afbouwregeling reiskosten**

Indien het bedrijf een reiskostenregeling woon-werkverkeer kent en bij de toepassing van de regeling mobiel werken van huis uit, zoals bedoeld in de artikelen 9.1, 9.2, 9.3, zakelijke reiskosten worden vergoed, dan wel gebruik wordt gemaakt van bedrijfsvervoer, wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer beëindigd.

Indien in deze situatie ten minste een jaar lang reiskosten woon-werkverkeer is betaald, zal de vergoeding worden afgekocht door een uitkering ineens van 5 x de maandelijkse vergoeding.

## **9.7 Telewerken**

Indien het bedrijfsbelang dit vordert kunnen werkgever en werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken.

Per bedrijf kunnen nadere voorwaarden worden overeengekomen onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoedingen en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van technische hulpmiddelen. De bepalingen van de ARBO-wetgeving zijn van toepassing.

# Hoofdstuk 10

## Reis- en verblijfkosten

### 10.1 Uitgangspunt vergoeding kosten

De werknemer ontvangt een vergoeding van de in alle redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever voor de werkgever gemaakte reis- en verblijfkosten inzake dienstreizen.

Onder dienstreizen worden mede verstaan reizen voor het volgen van een cursus namens het bedrijf.

### 10.2 Openbaar vervoer

Indien bij een dienstreis met openbare vervoermiddelen (trein, bus, tram, metro) wordt gereisd mag de werknemer eerste klas reizen.

### 10.3 Vergoeding reiskosten met eigen vervoermiddel

- a. de werknemer, die met toestemming van de werkgever ten behoeve van dienstreizen gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, ontvangt daarvoor een vergoeding als hierna is aangegeven:
  - voor het gebruik van een eigen motorvoertuig (auto, motor of scooter) € 0,28 per kilometer;
  - voor het gebruik van een eigen bromfiets € 0,18 per kilometer.
- b. het aantal met een eigen vervoermiddel gereden kilometers dient op de door de werkgever voorgeschreven wijze te worden geadmistreerd en gedeclareerd.

### 10.4 Vergoeding vanaf standplaats

Als regel wordt vergoeding van reis- en verblijfkosten verleend voor de dienstreis met de standplaats van de werknemer als begin- en eindpunt. Voor de werknemer die buiten zijn standplaats woont, kan de dienstreis zodanig in de woonplaats beginnen en/of eindigen.

### 10.5 Vergoeding verblijfkosten

De bij dienstreizen gemaakte verblijfkosten worden vergoed tot de werkelijke, naar het oordeel van de werkgever, redelijk gemaakte kosten.

## **10.6 Nadere regels**

- a. de werkgever kan met betrekking tot het bepaalde in dit hoofdstuk nadere regels vaststellen;
- b. in die gevallen, waarin de bepalingen van dit hoofdstuk niet voorzien, kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een voorziening in de geest van dit hoofdstuk treffen.



# Hoofdstuk II

## Loopbaanbeleid en studiefaciliteiten

### II.1 Loopbaanscan

Met het oog op een beter inzicht in eigen ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden kan de werknemer eenmaal per vijf jaar gebruik maken van een loopbaan-/employabilityscan. Over de uitslag van de scan wordt aan de werkgever alleen gerapporteerd indien de werknemer daarmee instemt. De kosten verband houdend met dit onderzoek alsmede de tijd die daarvoor benodigd is komen voor rekening van de werkgever.

### II.2 Vergoeding in geld.

- a. in het kader van het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid en ontplooiing van werknemers kunnen door de werkgever vergoedingen worden gegeven;
- b. de kosten van studie en opleiding komen voor rekening van de werkgever mits daarover vóór aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken zijn gemaakt;
- c. per bedrijf kunnen in het kader van het loopbaanbeleid nadere richtlijnen worden vastgesteld waaronder bijvoorbeeld een richtlijn over een budget per werknemer en/of bedrijfsonderdeel.

### II.3 Vergoeding in tijd

- a. voor zover de tijd die benodigd is voor studie en opleiding valt binnen de werktijd worden daarover vóór aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken gemaakt. Als hoofdregel geldt dat deze tijd voor 50% voor rekening van de werkgever komt;
- b. voor zover de tijd benodigd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen valt binnen de werktijd komt deze voor 100% voor rekening van de werkgever;
- c. per bedrijf kunnen in het kader van het loopbaanbeleid nadere richtlijnen worden vastgesteld waaronder bijvoorbeeld een richtlijn over een (primair) aantal studiedagen per jaar.

## **11.4 Intrekking van vergoedingen**

Vergoedingen kunnen worden ingetrokken indien uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer zijn verplichtingen tot het regelmatig volgen van de lessen niet nakomt of niet voldoende studeert. Deze intrekking vindt echter niet plaats indien de werknemer aannemelijk maakt dat zijn onregelmatig of onvoldoende studeren het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf te wijten zijn

## **11.5 Terugvordering van vergoedingen**

Vergoedingen in geld kunnen worden teruggevorderd indien

- de werknemer de studie of opleiding zonder geldige reden tussentijds beëindigt;
- tijdens de studie of opleiding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, tenzij de werknemer in dienst treedt bij een lid van de werkgeversvereniging;
- binnen twee jaar nadat de werknemer zijn studie of opleiding heeft afgerond de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, tenzij de werknemer in dienst treedt bij een lid van de werkgeversvereniging. Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee jaar.

Terugvordering vindt niet plaats indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt met het recht op een werkloosheidsuitkering of direct ingaand pensioen.

# Hoofdstuk 12

## Voorzieningen in verband met werkloosheid

### Algemene Bepalingen

#### 12.1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. betrokkene: de werknemer die in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd werkzaam is of is geweest bij de werkgever en wiens arbeidsovereenkomst is geëindigd door opheffing van zijn functie als gevolg van reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden, voor zover hij geen rechthebbende is als bedoeld in artikel 1 van Bijlage 6 Overgangsregeling Wachtgeldregeling 1995;
- b. berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgelegd per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering;
- c. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 12.3;
- d. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 12.5;
- e. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering en de aanvulling op de ZW-uitkering;
- f. dienstbetrekking: een dienstbetrekking in de zin van de WW;
- g. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16, achtste en negende lid, WW;
- h. suppletie: een suppletie op grond van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (bijlage 2 van deze CAO);
- i. de WW: de Werkloosheidswet;
- j. de ZW: de Ziektewet;
- k. loongerelateerde uitkering: de loongerelateerde uitkering, bedoeld in afdeling II van hoofdstuk IIA van de WW;
- l. vervolguitkering: de vervolguitkering, bedoeld in afdeling III van hoofdstuk IIA van de WW;
- m. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
- n. de OOW: de Wet Overheidspersoneel onder de Werknemersverzekeringen.

#### 12.2 Aanspraken op grond van deze regeling

Voor de betrokkene gelden voor de toepassing van dit hoofdstuk de bepalingen van het BW en de WW voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

## Bovenwettelijke uitkering

### 12.3 Het recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een loongerelateerde uitkering, heeft tevens aanspraak op een aanvulling op de WW-uitkering;
2. Op de aanvulling, bedoeld in lid a, zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 van de WW van overeenkomstige toepassing.
3. Geen aanspraak op een aanvullende werkloosheidsuitkering als bedoeld in dit artikel bestaat in geval:
  - de werknemer een redelijk aanbod van passende arbeid weigert of onvoldoende meewerkt aan passende arbeid; of
  - de werknemer schriftelijk met de werkgever is overeengekomen dat geen aanspraak op een aanvullende werkloosheidsuitkering wordt gemaakt.

In het geval dat een sociaal plan van toepassing is geldt met betrekking tot het aanvaarden van passend werk hetgeen daarover in het Sociaal Plan is bepaald.

### 12.4 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

- a. de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de loongerelateerde uitkering, maar ten hoogste aan het totaal aantal maanden, genoemd in lid c. De aanvulling eindigt als de WW-uitkering eindigt.
- b. de loongerelateerde uitkering op grond van de WW wordt per dag aangevuld volgens onderstaande tabel.

#### Aanvulling in maanden <sup>2</sup>

Leeftijd <sup>1</sup>	90%	80%	totaal in maanden
t/m 22 jaar	3	3	6
23 t/m 27	5	4	9
28 t/m 32	6	6	12
33 t/m 37	9	9	18
38 t/m 42	12	12	24
43 t/m 47	15	15	30
48 t/m 52	18	18	36
53 en ouder	24	24	48

<sup>1</sup> leeftijd in jaren van betrokkene op de laatste dag van de dienstbetrekking.

<sup>2</sup> aanvulling in maanden vanaf de eerste werkloosheidsdag tot % van de berekeningsgrondslag.

- c. bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in lid c, gedurende welke aanvulling tot 90% van de berekeningsgrondslag plaatsvindt, wordt artikel 43 WW niet overeenkomstig toegepast. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in lid c, gedurende welke aanvulling van 90% en 80% van de berekeningsgrondslag plaatsvindt, worden perioden, waarin de betrokkene recht heeft gehad op aanvulling op de ZW-uitkering, mede in aanmerking genomen;
- d. op de hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de WW van overeenkomstige toepassing;
- e. voor de berekening van de hoogte van de aanvulling wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### **12.5 Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering**

De betrokkene die recht op uitkering op grond van de ZW heeft en die recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.

### **12.6 Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering**

- a. de duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering, maar ten hoogste aan het totaal aantal maanden, bedoeld in artikel 12.4, lid c, verminderd met de periode waarin de betrokkene reeds recht op aanvulling op de WW-uitkering en aanvulling op de ZW-uitkering heeft gehad. Indien na het einde van de ZW-uitkering het recht op WW-uitkering niet meer kan herleven in de loongerelateerde fase omdat er in die fase geen uitkeringsduur resteert, eindigt de aanvulling op de ZW-uitkering uiterlijk zodra de duur van de loongerelateerde uitkering zou zijn verstreken als de betrokkene niet ziek was geworden;
- b. de ZW-uitkering wordt aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 12.4, lid c, dat zou hebben gegolden als de betrokkene werkloos zou zijn gebleven of geworden;
- c. in afwijking van het tweede lid:
  - wordt de ZW-uitkering van een betrokkene die aansluitend op het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op een ZW-uitkering of die binnen 4 weken na het einde van zijn dienstbetrekking recht verkrijgt op een ZW-uitkering, gedurende ten hoogste 52 weken aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag;
  - wordt de uitkering op grond van artikel 29a ZW, met inachtneming

- van lid a, aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag;
- d. voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

## **12.7 Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering**

- a. de artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering;
- b. de artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering;
- c. indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren overeenkomstig het bepaalde in bijlage I I van deze CAO (Regeling sanctionering overtreding inlichtingenplicht).

## **12.8 De betaling van de bovenwettelijke uitkering**

- a. de artikelen 30 tot en met 40 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering;
- b. de artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering.

## **12.9 Uitkering ineens**

- a. de betrokkene die 50 jaar of ouder, maar nog geen 55 jaar is op de laatste dag van een dienstbetrekking waaruit hij recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, die niet blijvend geheel is geweigerd, heeft zodra zijn vervolgutkering ingaat recht op een uitkering ineens;
- b. de uitkering ineens is gelijk aan het bedrag van een aanvulling van de vervolgutkering gedurende 24 maanden per dag tot 70% van de berekeningsgrondslag;
- c. voor de berekening van het bedrag, bedoeld in het tweede lid, wordt de vervolgutkering geacht per dag:
- 70% van het minimumloon te bedragen indien de betrokkene een ongehuwde in de zin van de Toeslagenwet is op wie artikel 2, twee

- de lid, onderdeel b, Toeslagenwet niet van toepassing is;
  - 90% van het minimumloon te bedragen indien de betrokkene een ongehuwde in de zin van de Toeslagenwet is op wie artikel 2, tweede lid, onderdeel b, Toeslagenwet van toepassing is;
  - 100% van het minimumloon te bedragen indien de betrokkene een gehuwde is in de zin van de Toeslagenwet;
- d. indien in de kalenderweek waarin de vervolguitkering ingaat artikel 51, tweede lid, of 52, derde lid, WW, van toepassing is op de WW-uitkering van de betrokkene, worden de bedragen bedoeld in het tweede en derde lid, vermenigvuldigd met dezelfde breuk als de WW-uitkering;
  - e. welk onderdeel van lid c op de betrokkene van toepassing is, wordt vastgesteld naar de situatie op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de vervolguitkering;
  - f. de uitkering ineens wordt betaald binnen een maand na de ingangsdatum van de vervolguitkering. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de uitkering ineens voor zover deze onverschuldigd is betaald.

## **12.10 De overlijdensuitkering**

- a. indien de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering, overlijdt, wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 2,175;
- b. de overlijdensuitkering, bedoeld in lid a, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in ieder geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering;
- c. op de overlijdensuitkering, bedoeld in lid a, worden andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, in mindering gebracht voor zover deze dienstbetrekkingen, of inkomsten uit of in verband daarmee, hebben geleid tot een vermindering van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene. Dit lid wordt niet toegepast voor zover met die dienstbetrekkingen, of de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van dit lid;
- d. vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van deze regeling, worden met de overlijdensuitkering verrekend;
- e. de artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

## **Bijzondere bepalingen in geval van arbeidsongeschiktheid**

### **12.11 Samenloop met suppletie**

- a. zolang een betrokkene uit hoofde van een ontslag recht heeft op suppletie, heeft hij uit hoofde van dat ontslag geen recht op de bovenwettelijke uitkering;
- b. indien de voor de betrokkene geldende duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals vastgesteld per de ingangsdatum van het ontslag, langer zou zijn dan de duur van de suppletie, heeft de betrokkene recht op de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag per welke het recht op suppletie door het verstrijken van de duur eindigt. Duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering worden in dat geval vastgesteld alsof er op de ingangsdatum van het ontslag een recht op aanvulling op de WW-uitkering zou zijn ontstaan en tot het verstrijken van de duur van de suppletie ononderbroken zou zijn doorgelopen;
- c. zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot het percentage, bedoeld in artikel 12.4, lid c, dat voor de betrokkene geldt op grond van lid b. Artikel 12.4, lid c, is van overeenkomstige toepassing;
- d. indien op de suppletie onder overeenkomstige toepassing van artikel 27 WW een maatregel is toegepast die bij het verstrijken van de duur van de suppletie nog niet geheel is uitgevoerd, wordt deze maatregel voortgezet tijdens de bovenwettelijke uitkering. Indien de suppletie blijvend geheel geweigerd is, wordt ook de bovenwettelijke uitkering blijvend geheel geweigerd.

## **Reïntegratiebevorderende regelingen**

### **12.12 Loonsuppletie**

- a. de betrokkene, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in lid f, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, met uitzondering van een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd, heeft recht op loonsuppletie indien het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de berekeningsgrondslag;
- b. lid a is mede van toepassing op de betrokkene die geen recht op de bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als



- hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van lid a wordt ten aanzien van deze betrokkene gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad;
- c. in afwijking van lid a en b heeft de betrokkene geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is of zou zijn geweigerd;
  - d. het recht op loonsuppletie eindigt:
    - voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
    - zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
    - met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in lid g, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag;
    - zodra de omstandigheid, bedoeld in lid c, zich voordoet;
    - zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken;
  - e. indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van lid d (eerste drie aandachtspunten), heeft de betrokkene opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in lid f, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in lid a of b en lid c. Over een tijdvak waarin recht op loonsuppletie bestaat op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, komt alleen het hoogste recht op loonsuppletie tot uitbetaling;
  - f. de loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag;
  - g. de berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in lid f, nog niet is verstreken;
  - h. de loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds de berekeningsgrondslag, beide herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode;
  - i. in afwijking van lid h wordt indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in lid h de berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van het recht op bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde uren-

- omvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde uren-omvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in lid g, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een uren-omvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking;
- j. de betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
- binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen;
  - de door de werkgever volgens het bepaalde in bijlage 12 van deze CAO (Controlevoorschriften loonsuppletie) na te leven;
  - indien hem deze verplichting door de werkgever schriftelijk is opgelegd, in voldoende mate te trachten passende arbeid tegen een hoger loon te verkrijgen, en indien hem zulke arbeid wordt aangeboden, deze te aanvaarden.
- Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 23 en 27 WW van overeenkomstige toepassing;
- k. artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren overeenkomstig het bepaalde in bijlage 11 van deze CAO (Regeling sanctionering overtreding inlichtingenplicht);
- l. de loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW van overeenkomstige toepassing;
- m. voor de toepassing van dit artikel:
- wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking;
  - wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de berekeningsgrondslag.

### **12.13 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking**

- a. Voor zover de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking
- opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft binnen de duur, bedoeld in lid d en e;
  - recht heeft op een ZW-uitkering en een nieuw recht op WW-uitkering als bedoeld onder a (eerste aandachtspunt) zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest;

- herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering overeenkomstig dit artikel.
- b. Indien de betrokkene ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard, heeft hij recht op bovenwettelijke uitkering overeenkomstig dit artikel voor zover hij:
- een recht op WW-uitkering verkrijgt binnen de duur van de bovenwettelijke uitkering zoals die voor hem zou gelden per de datum van het arbeidsurenverlies als betrokkene, of
  - recht heeft op een ZW-uitkering en een recht op WW-uitkering als bedoeld onder a. zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest.
- c. De bovenwettelijke uitkering, bedoeld in lid b, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op WW-uitkering zou zijn ontstaan.
- d. De bovenwettelijke uitkering, bedoeld in lid a en b, duurt:
- voor de betrokkene, bedoeld in lid a, uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering die voor hem zou hebben gegolden als hij werkloos zou zijn gebleven;
  - voor de betrokkene, bedoeld in lid b, uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos zou zijn geworden.
- e. Artikel 43 WW is niet van overeenkomstige toepassing op de uitkeringsduur, bedoeld in lid d. Indien dit artikel binnen één recht op bovenwettelijke uitkering voor een tweede of volgende keer wordt toegepast, blijft de einddatum, vastgesteld bij de eerste toepassing, ongewijzigd.
- f. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering is gelijk aan het percentage van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 12.4, lid c, dat:
- op de betrokkene, bedoeld in lid a, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het moment waarop zijn recht op bovenwettelijke uitkering eindigde wegens de aanvang van zijn nieuwe dienstbetrekking, onafgebroken recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad;
  - op de betrokkene, bedoeld in lid b, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het arbeidsurenverlies als betrokkene onafgebroken recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad.
- g. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot het percentage, bedoeld in artikel 12.4, lid c, dat voor de betrokkene geldt op grond van lid e. Artikel 12.4, lid f, is van overeenkomstige toepassing.

## **12.14 Afkoop**

- a De werkgever en de betrokkene kunnen overeenkomen dat het recht op bovenwettelijke uitkering wordt afgekocht per de eerste werkloosheidsdag tegen een nader te bepalen percentage.
- b. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering is afgekocht, heeft de betrokkene geen enkele aanspraak op grond van deze regeling zolang hij niet opnieuw een recht op bovenwettelijke uitkering heeft verkregen.

## **12.15 Vergoeding van verhuiskosten**

Aan de betrokkene, die werkzaamheden gaat verrichten, kan op zijn aanvraag en onder door de werkgever volgens het bepaalde in bijlage 13 van deze CAO (Regels inzake de vergoeding van verhuiskosten) te stellen voorwaarden een eenmalige tegemoetkoming worden verleend in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.

## **Slotbepalingen**

### **12.16 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking per de ingangsdatum van fase 2 van de Wet Overheidspersoneel onder de Werknemersverzekeringen, te weten 1 januari 2001.

# Hoofdstuk 13

## Rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

### Algemene bepalingen

#### 13.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 18 lid 1 van de WAO;
- b. Arbo-dienst: een deskundige dienst als bedoeld in artikel 17 lid 1, aanhef, sub c, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- c. bedrijfsongeval: een ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- d. gangbare arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 18 lid 5 van de WAO;
- e. herplaatsingtoelage: een herplaatsingtoelage als bedoeld in hoofdstuk 9 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- f. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het Pensioenreglement van de Stichting ABP;
- g. passende arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 30 van de ZW;
- h. salaris: salaris als vermeld in artikel 5.1.1, met dien verstande dat onder salaris in artikel 13.6 en artikel 13.7 wordt verstaan het salaris als vermeld in artikel 5.1.1, vermeerderd met de componenten van artikel 5.1.3, sub a t/m d;
- i. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- j. ZW: de Ziektewet;
- k. zijn arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan ingevolge artikel 19 van de ZW.

### Arbeidsgezondheidkundige begeleiding en bezwaarprocedure

#### 13.2 Ziekmelding

- a. De werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is verplicht dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever mede te delen of te doen mededelen en zich te houden aan de door de werkgever in dit verband gestelde voorschriften.
- b. Ten aanzien van de werknemer die wegens ziekte ongeschikt is zijn arbeid te verrichten kan de werkgever bepalen dat de werknemer zijn arbeid slechts mag hervatten, indien de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.

- c. De werknemer die wegens ziekte gedurende drie maanden of langer ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten mag zijn arbeid slechts hervatten, nadat de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.

De werkgever verleent de toestemming bedoeld in het tweede en derde lid eerst nadat er een medisch advies is van de Arbo-dienst.

### **13.3 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

- a. De (gewezen) werknemer kan worden verplicht om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan:
- indien de werkgever gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de werknemer;
  - indien de werknemer niet meer volledig geschikt is gebleken voor het verrichten van zijn arbeid;
  - ter beantwoording van de vraag of de werknemer tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
  - om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in bijlage 3, artikel 3.2 en 3.3;
  - om te beoordelen of de werknemer die wegens ziekte ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten, zijn arbeid mag hervatten;
  - indien de werknemer in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat dan wel voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen.
- b. De werkgever stelt de werknemer buiten dienst indien na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in lid a, blijkt dat sprake is van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand dat de belangen van de werknemer, van de organisatie of van bij het verrichten van de arbeid betrokken derden zich er tegen verzetten dat de werknemer zijn arbeid blijft verrichten. De werknemer wordt niet buiten dienst gesteld indien hem andere passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Indien de werknemer buiten dienst wordt gesteld, wordt hij geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van zijn arbeid, in welk geval de overige bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing zijn.

### **13.4 Commissie van drie geneeskundigen**

- a. Het medisch advies dat door de Arbo-dienst wordt uitgebracht naar aanleiding van een arbeidsgezondheidkundig onderzoek als bedoeld in artikel 13.3, wordt spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer en de werkgever medegedeeld.
- b. De werknemer die zich met het oordeel van de Arbo-dienst niet kan verenigen, kan daartegen binnen drie werkdagen, onder opgave van redenen, schriftelijk bezwaar maken bij de werkgever.
- c. Indien de werkgever de bezwaren van de werknemer niet of niet voldoende gegrond acht, dan wordt zo spoedig mogelijk na ontvangst van het schriftelijke bezwaarschrift, doch uiterlijk binnen 30 dagen, een geneeskundig onderzoek ingesteld door een commissie van drie geneeskundigen, bestaande uit:
  - een geneeskundige die niet aan het onderzoek, bedoeld in lid a, heeft deelgenomen, aan te wijzen door de werkgever;
  - een geneeskundige door belanghebbende aan te wijzen;
  - een door de in dit lid (eerste twee aandachtspunten) bedoelde geneeskundigen in onderling overleg, of, indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, door de werkgever aan te wijzen derde geneeskundige.
- d. De commissie deelt haar oordeel zo spoedig mogelijk mede aan de werkgever, die vervolgens de werknemer van dit oordeel in kennis stelt; de commissie deelt haar oordeel eveneens mede aan de behandelend geneesheer van de werknemer.
- i. De kosten verbonden aan het geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

### **13.5 Passende en gangbare arbeid**

- a. De werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte kan een andere betrekking worden opgedragen.
- b. Gedurende het eerste jaar dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden betrekking te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid als bedoeld in artikel 13.1 sub g.
- c. Gedurende het tweede jaar dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden betrekking te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid als bedoeld in artikel 13.1 sub d. Deze verplichting geldt eveneens na afloop van het tweede jaar.
- d. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien aan de werknemer de eigen betrekking wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

## Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

### 13.6 Aanspraak van de werknemer

- a. De arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van het laatstverdiende salaris.
- b. Gedurende het tweede ziektejaar bedraagt de loondoorbetaling 70% van het laatstverdiende salaris
- c. Bij werkhervatting gericht op reïntegratie wordt gedurende het tweede ziektejaar over de gewerkte uren 100% van het laatstverdiende salaris betaald.
- d. Met werkhervatting wordt gelijkgesteld arbeidstherapeutische werkzaamheden en op reïntegratie gerichte omscholing binnen de uren die gelden als normale werktijd. Een en ander voor zover dit plaatsvindt op basis van in overleg met de bedrijfsarts door het bedrijf met de medewerker gemaakte reïntegratieafspraken, vastgelegd in een voor de betrokken werknemer opgesteld reïntegratieplan. Dit reïntegratieplan bevat afspraken over de omvang en de duur van de reïntegratieactiviteiten en over de toetsing van de voortgang van de reïntegratie.
- e. Aanspraken in geval van bedrijfsongeval  
De werknemer ontvangt ook na afloop van het eerste ziektejaar 100 % van zijn laatstverdiende salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
- f. Herplaatsing binnen 2 jaar  
De werknemer die is herplaatst op grond van artikel 13.5 voordat de termijn van twee jaar, bedoeld in bijlage 3, lid 2, is verstreken, heeft tot het eind van genoemde termijn aanspraak op een aanvullende uitkering, indien zijn salaris als gevolg van zijn herplaatsing vermindering ondergaat, ter grootte van het verschil tussen:
  - het bedrag waarop de werknemer op grond van dit artikel recht zou hebben gehad indien hem geen andere betrekking zou zijn opgedragen, maar in plaats daarvan voor dezelfde arbeidsduur zijn eigen betrekking; en
  - zijn salaris na herplaatsing, in voorkomend geval vermeerderd met een uit zijn arbeidsongeschiktheid voortvloeiend recht op een WAO-uitkering, een invaliditeitspensioen of een herplaatsingtoelage.
- g. De werknemer die is herplaatst op grond van artikel 13.5, heeft tevens aanspraak op een aanvullende uitkering nadat de termijn van twee jaar, bedoeld in bijlage 3, lid 2 onder a, is verstreken, indien de ziekte, uit hoofde waarvan de werknemer ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, wordt veroorzaakt door een bedrijfsongeval of in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, ter grootte van het verschil tussen:



- een percentage van zijn salaris zoals die zou zijn op de dag voor zijn herplaatsing indien de werknemer op die dag niet ongeschikt zou zijn geweest tot werken; en
  - zijn salaris na herplaatsing, in voorkomend geval vermeerderd met een uit de oorspronkelijke betrekking, voortvloeiend recht op een WAO-uitkering, invaliditeitspensioen en een herplaatsingtoelage.
- h. Het percentage, bedoeld in lid f eerste aandachtspunt, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	90,02%;
65 tot 80%:	65,26%;
55 tot 65%:	54,01%;
45 tot 55%:	45,01%;
35 tot 45%:	36,01%;
25 tot 35%:	27,01%;
15 tot 25%:	18,00%.

### 13.7 Aanspraak van de gewezen werknemer

- a. De gewezen werknemer die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, na zijn ontslag anders dan op grond van artikel 3.6 nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft:
- voor zover het betreft een werknemer die voorafgaand aan het ontslag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gehad, zolang hij ongeschikt tot werken is wegens ziekte, doch niet langer dan een tijdvak van ten hoogste 52 weken, aanspraak op een aanvulling op de ZW-uitkering tot 100% van zijn laatstelijk genoten salaris; en
  - voor zover het betreft een werknemer die voorafgaand aan het ontslag een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gehad, indien hij na het tijdvak van 52 weken op als bedoeld in artikel 12.6 van deze CAO op grond van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op een WAO-uitkering, zolang hij ongeschikt tot werken is wegens ziekte, maar niet langer dan een tijdvak van 26 weken, aanspraak op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering ter grootte van het verschil tussen de berekeningsgrondslag als bedoeld in hoofdstuk 12 van deze CAO en de WAO-uitkering.
- b. De gewezen werknemer die voorafgaand aan het ontslag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gehad en die binnen een maand na het tijdstip van zijn ontslag, wegens ziekte ongeschikt wordt

een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang betrokkene ongeschikt is tot werken wegens ziekte, maar niet langer dan 52 weken, aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris indien hij gedurende ten minste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest.

- c. De gewezen werknemer die aanspraak heeft op een WAO-uitkering ter zake van de dienstbetrekking die hij voor zijn ontslag vervulde, heeft aanspraak op een aanvullende uitkering indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval of in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten.
- d. De in lid c bedoelde aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen:
- een percentage van het laatstelijk genoten salaris in het jaar voorafgaande aan zijn ontslag; en
  - de aan de werknemer toegekende WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een hem toegekend invaliditeitspensioen en een hem toegekende herplaatsingstoelage.
- e. Het percentage, bedoeld in lid d eerste aandachtspunt, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	90,02%;
65 tot 80%:	65,26%;
55 tot 65%:	54,01%;
45 tot 55%:	45,01%;
35 tot 45%:	36,01%;
25 tot 35%:	27,01%;
15 tot 25%:	18,00%.

- f. De aanvullende uitkering als bedoeld in lid c wordt niet aangemerkt als pensioengevend inkomen.

### 13.8. Geen aanspraak

- a. De werknemer en de gewezen werknemer hebben geen aanspraak op doorbetaling van het salaris of een aanvullende (arbeidsongeschiktheids-) uitkering:
- indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
  - indien de werknemer de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daar

van op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

- indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na een medische keuring bij in dienstreden en blijkt dat de werknemer onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte heeft plaatsgevonden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
- b. De gewezen werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris of de aanvullende (arbeidsongeschiktheids-)uitkering, indien hij op grond van een aanvaarde andere betrekking aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering krachtens de ZW.

### **13.9 Einde van het tijdvak van het eerste en tweede ziektejaar**

Voor het bepalen van het einde van het tijdvak van het eerste en tweede ziektejaar worden perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte samengeteld, indien de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten buiten beschouwing.

### **13.10 Einde doorbetaling salaris/aanvullende (arbeidsongeschiktheids-) uitkering**

- a. De doorbetaling van het salaris bedoeld in artikel 13.6 lid a tot en met lid e, eindigt na afloop van de uitkeringsduur, maar in ieder geval:
- met ingang van de dag waarop de werknemer op grond van artikel 13.5 is herplaatst; of
  - met ingang van de dag waarop de werknemer ontslag is verleend; of
  - met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
  - met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.
- b. De doorbetaling van het salaris en de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 13.6 lid f en g, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in ieder geval:
- met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoelde artikelen genoemde voorwaarden; of

- met ingang van de dag waarop de werknemer ontslag is verleend, waaronder het ontslag op grond van artikel 3.6 of met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt; of
  - met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waar in de werknemer is overleden.
- c. De doorbetaling van het salaris en de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering bedoeld in artikel 13.7 lid a, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in ieder geval:
- met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer is herplaatst overeenkomstig artikel 13.5; of
  - met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of
  - met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgende op die waarop de gewezen werknemer is overleden.
- d. De aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 13.7 lid c en d, eindigt:
- met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer niet meer voldoet aan de in bedoelde artikelen genoemde voorwaarden; of
  - met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, of;
  - met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgende op die waarop de gewezen werknemer is overleden.

## **Verplichtingen en sancties**

### **13.11 Verplichtingen en sancties**

- a. De aanspraken van de werknemer en de gewezen werknemer op grond van dit hoofdstuk vervallen indien de werknemer of de gewezen werknemer:
- niet binnen redelijke termijn gezondheidskundige hulp inroept;
  - zich niet gedurende het gehele verloop van de ziekte onder gezondheidskundige behandeling blijft stellen;
  - de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt;
  - zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd;
  - verzuimt de Arbo-dienst op eerste aanvraag mee te delen om welke reden hij ongeschikt is tot werken;
  - zonder deugdelijke grond nalaat gevolg te geven aan een verzoek van de Arbo-dienst om te verschijnen;
  - er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de Arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
  - weigert aangeboden passende arbeid, waartoe de Arbo-dienst hem in staat acht, te verkrijgen of te aanvaarden;
  - zich niet houdt aan de ten aanzien van hem geldende regels met

betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de verzuimbegeleiding en de arbeidsgezondheidkundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedure;

- zijn ongeschiktheid tot werken opzettelijk heeft veroorzaakt;
  - tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de Arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht;
  - vóór de betaling van het salaris of de aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering, weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid die hij heeft in verband met het verrichten van door de Arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden;
  - niet onverwijld op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden meedeelt, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of op de hoogte van een aan hem toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
  - zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de Arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de Arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
  - zijn medewerking weigert bij de efficiënte en doelmatige uitvoering van de bepalingen van dit hoofdstuk.
- b. De aanspraak op de doorbetaling van het salaris of de aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering, kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard in het geval de werknemer of de gewezen werknemer de regels heeft overtreden die ter zake van afwezigheid wegens ziekte zijn vastgesteld.
- c. De ingevolge lid a. vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
- d. Voor zover de werkgever van de bevoegdheid, bedoeld in lid c, geen gebruik heeft gemaakt, wordt het niet uitbetaalde salaris of de niet uitbetaalde aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering alsnog aan de werknemer of de gewezen werknemer uitbetaald, indien de in artikel 13.4 lid c, bedoelde commissie van geneeskundigen ten gunste van de werknemer of de gewezen werknemer heeft geoordeeld.

### **13.12 Verplichtingen en sancties na de eerste twee ziektejaren**

- a. De aanspraken van de werknemer en de gewezen werknemer op grond van dit hoofdstuk na de eerste twee ziektejaren, vervallen indien de werknemer of de gewezen werknemer:

- weigert aangeboden gangbare arbeid, waartoe de Arbo-dienst hem in staat acht, te verkrijgen, en of te aanvaarden;
  - zich niet houdt aan de ten aanzien van hem geldende regels met betrekking de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de verzuimbegeleiding en de arbeidsgezondheidkundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedure;
  - niet tijdig een WAO-uitkering heeft aangevraagd; geen aanspraak heeft op een WAO-uitkering in verband met de toepassing van artikel 25 of 28 onder a of b van de WAO.
- b. De ingevolge lid a vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
  - c. Na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in de artikelen 13.6 en 13.7, is op de aanspraak die de werknemer en de gewezen werknemer heeft op een aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering, het verplichtingen- en sanctieregime van de WAO van overeenkomstige toepassing.
  - d. Indien ten aanzien van de WAO-uitkering die de werknemer geniet een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomende sanctie toegepast, op de aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft.
  - e. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de WAO-uitkering voor het vaststellen van zijn aanspraak op een aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

## **Bijzondere situaties**

### **13.13 Samenloop met andere inkomsten**

- a. Bij samenloop van een aanspraak krachtens dit hoofdstuk met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering, wordt de aanspraak krachtens dit hoofdstuk verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de wettelijke verzekering, tenzij het betreft:
  - een tegemoetkoming of een vergoeding die vergelijkbaar is met de tegemoetkoming of de vergoeding, bedoeld in artikel 13.14;
  - een WAO-uitkering ingeval van meer dan één dienstbetrekking. In dat geval wordt de WAO-uitkering naar rato van het salaris toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan het salaris wordt doorbetaald krachtens dit hoofdstuk en de andere dienstbetrekking of dienstbetrekkingen.
- b. De inkomsten die de werknemer of de gewezen werknemer geniet in

verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing door de Arbo-dienst wenselijk geachte arbeid, worden op de aanspraak op de doorbetaling van het salaris of de aanvullende (arbeidsongeschiktheid) uitkering in mindering gebracht, voor zover deze inkomsten te samen met de aanspraak op de doorbetaling van het salaris of de WAO-uitkering vermeerderd met de aanvullende (arbeidsongeschiktheid)uitkering (hier wordt de aanvullende arbeidsongeschiktheid uitkering verhoogd met de vakantie-uitkering), het salaris te boven gaan.

- c. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de gewezen werknemer ingevolge dit hoofdstuk recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
  - de gewezen werknemer deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot; en
  - de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

### **13.14 Bevalling na ontslag**

- a. Dit artikel is van toepassing op de gewezen werknemster die voorafgaand aan het ontslag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gehad.
- b. De gewezen werknemster, wier bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, ontvangt haar laatstelijk genoten salaris gedurende de periode die:
  - aanvangt op de 41e dag, voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling; en
  - eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
- c. De periode, bedoeld in lid b, wordt verlengd tot 16 weken, indien die periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken heeft bedragen.
- d. De gewezen werknemster wier bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, maar die niettemin binnen die termijn bevalt, ontvangt haar laatstelijk genoten salaris gedurende de periode die:
  - aanvangt op de datum van bevalling; en
  - eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
- e. Voor zolang de gewezen werknemster na beëindiging van de haar ingevolge lid b of d toekomstige uitkering nog wegens ziekte ongeschikt is tot werken, dan wel binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, heeft zij gedurende een tijdvak van 52 weken recht op de doorbetaling van het salaris overeenkomstig artikel 13.7. De ter-

mijn van 52 weken wordt geacht aan te vangen op de eerste dag na de bevalling.

- f. Ongeschikt tot werken, geheel of gedeeltelijk, in de zin van lid d is de gewezen werknemster die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om een naar aard en omvang soortgelijke betrekking als zij vervulde, te vervullen.

## **Overige bepalingen**

### **13.15 Bijzondere voorzieningen**

- a. Indien de ziekte, uit hoofde waarvan de werknemer of de gewezen werknemer ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, voortvloeit uit een bedrijfsongeval of in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging die voor rekening van de werknemer blijven.
- b. De werkgever kan omtrent het bepaalde in lid a nadere regels vaststellen.

### **13.16 Aanpassing bedrag**

Het bedrag van het laatstelijk genoten salaris bedoeld in dit hoofdstuk, wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene salariswijziging.

### **13.17 Aanpassing aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering**

- a. De aanspraak van de werknemer en de gewezen werknemer op de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt zoveel mogelijk op gelijke wijze gewijzigd als een aan hem toegekende WAO-uitkering.
- b. Lid a vindt geen toepassing indien de werknemer en de gewezen werknemer aanspraak op een WAO-uitkering heeft wegens de ongeschiktheid tot werken voor een betrekking die de werknemer of de gewezen werknemer heeft vervuld naast de dienstbetrekking ter zake waarvan de werknemer of de gewezen werknemer op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft, voor zover de WAO-uitkering naar de inkomsten uit die andere betrekking wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.



# Hoofdstuk 14

## Verplaatsingskosten

### 14.1 Aanspraak verhuiskostenvergoeding

- a. De werknemer, die een eigen huishouding voert en die ten gevolge van indiensttreding of overplaatsing in het belang van het bedrijf door de werkgever verplicht wordt te verhuizen, heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding, indien en voor zover de in dit hoofdstuk bedoelde kosten niet op grond van enige andere regeling worden vergoed. Onder “een eigen huishouding voeren” wordt in dit hoofdstuk verstaan: het bewonen van woonruimte met een eigen inboedel, omvattende naast het meubilair ten minste de voor twee vertrekken waaronder de woonkeuken kan worden begrepen gebruikelijke stoffering, benevens eigen keukenuitrusting, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
- b. Mede bestaat aanspraak op een verhuiskostenvergoeding:
  - bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning in opdracht van de werkgever; de aanspraak bestaat echter niet indien het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op eigen verzoek anders dan wegens pensionering of vervroegde uittreding. Evenmin bestaat de aanspraak indien het ontslag het gevolg is van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden;
  - indien het verlaten van de dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, komt de aanspraak ten goede aan de nagelaten gezinsleden.
- c. Indien een verhuizing geschiedt op medisch advies in het belang van de werknemer of een van diens gezinsleden, zonder dat de werknemer wordt overgeplaatst, kan de werkgever verhuiskostenvergoeding verlenen, mits een door hem aangewezen geneeskundige heeft verklaard dat die verhuizing medisch noodzakelijk is.

### 14.2 Voorwaarde voor toekenning verhuiskostenvergoeding

Een verhuiskostenvergoeding wordt slechts verleend indien de werknemer bij indiensttreding of overplaatsing een woning in zijn standplaats betreft. Betreft de werknemer een woning buiten zijn standplaats, dan bestaat slechts aanspraak op een verhuiskostenvergoeding indien de keuze van die woonplaats vooraf door de werkgever is goedgekeurd.

### **14.3 Verlies aanspraak verhuiskostenvergoeding**

Behoudens toestemming van de werkgever wordt geen verhuiskostenvergoeding verleend indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting daartoe als gevolg van indiensttreding of overplaatsing is ontstaan.

### **14.4 Terugbetaling verhuiskostenvergoeding**

De werknemer dient de in verband met verhuizing bij indiensttreding uitbetaalde verhuiskostenvergoeding terug te betalen als hij op eigen verzoek of ten gevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen en dit ontslag ingaat binnen twee jaren na indiensttreding of binnen één jaar na de verhuizing.

### **14.5 Omvang verhuiskostenvergoeding**

- a. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
  1. een bedrag voor de kosten verbonden aan het vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, welk bedrag kan worden vermeerderd met een bedrag voor de reiskosten en zo nodig voor overnachtingskosten die de werknemer en eventueel de echtgeno(o)t(e), ieder voor ten hoogste één reis, hebben moeten maken ter bezichtiging van woonruimte.
  2. een bedrag voor de kosten van vervoer van de bagage en van de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in en uitpakken.
  3. een bedrag voor eventuele opknapkosten van de nieuwe woning. Hieronder worden verstaan de kosten van die timmer-, metsel- en schilderwerkzaamheden en dergelijke, welke strikt noodzakelijk zijn om de huurwoning voor de werknemer en zijn gezinsleden in bewoonbare staat – zulks ter beoordeling van de werkgever – te brengen, voor zover deze kosten niet ten laste van de huiseigenaar kunnen worden gebracht. Van de opknapkosten blijft een bedrag van 1% van het jaarinkomen van de werknemer op de dag waarop de nieuwe woning kan worden betrokken, voor diens rekening. De vergoeding zal in de regel een bedrag van € 600,00 niet te boven gaan. Om voor een vergoeding voor opknapkosten in aanmerking te komen moet de werknemer alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, een gemotiveerd voorstel bij de werkgever indienen onder overlegging van een kostenbegroting.
  4. een bedrag voor eventuele dubbele woonlasten, waaronder wordt

verstaan huishuur of de rente van een hypothecaire geldlening bij eigen woningbezit. Vergoed worden de woonlasten van de nieuwe woning en voor zover een en ander onvermijdelijk is. Indien de woonlast bestaat uit bovenbedoelde rente wordt ingeval van indiensttreding de termijn waarover de dubbele woonlasten worden vergoed beperkt tot drie maanden en bij overplaatsing een van tevoren overeengekomen redelijke termijn. 5. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, gelijk aan 12% van het jaarinkomen van de werknemer op de dag waarop de nieuwe woning kan worden betrokken, doch minimaal het maximumbedrag van schaal J per maand (Bijlage 1, tabel 2, van deze CAO).

Bovendien wordt een bedrag van € 68,00 uitgekeerd voor elk tot het gezin behorend, meeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Voor een werknemer, die na een verhuizing als gevolg van overplaatsing of indiensttreding of na een verhuizing, waarop artikel 14.1 lid b eerste aandachtspunt, van toepassing is, direct nadat hij zich voor het eerst heeft ingericht, binnen een termijn van 3 jaar moet verhuizen als gevolg van overplaatsing of een omstandigheid als bedoeld in artikel 14.1 lid b eerste aandachtspunt, geldt een percentage van 14 in plaats van 12 en minimaal het maximumbedrag van schaal L per maand (Bijlage 1, tabel 2 van deze CAO).

Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten werknemer in de zin van deze overeenkomst zijn, wordt de zo-even bedoelde vergoeding slechts aan één van hen uitgekeerd.

- b. In geval van deeltijdarbeid
  1. Bij verhuizing ten gevolge van indiensttreding wordt het bepaalde in lid a. naar evenredigheid toegepast, met uitzondering van de bepaling aangaande het in lid a.5. genoemde jaarinkomen. De evenredige toepassing geldt ook ten aanzien van de in lid a. genoemde minimum en maximumbedragen.
  2. Bij verhuizing tengevolge van overplaatsing wordt het in lid a. bepaalde onverminderd toegepast.

#### **14.6 Verhuiskostenvergoeding bij geen eigen huishouding**

Indien de werknemer geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe wordt overgebracht, wordt met inachtneming van artikel 14.5 lid b, in de regel geen andere vergoeding verleend dan die bedoeld in artikel 14.5 lid a, eerste, tweede en vierde aandachtspunt. In bijzondere gevallen zal, ter beoordeling van de werkgever, een vergoeding in de kosten, bedoeld in

artikel 14.5 lid a, derde en vijfde aandachtspunt, worden verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan 4% van het jaarsalaris van de werknemer, vermeerderd met een bedrag van € 68,00 voor elk tot het gezin behorend meeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.

#### **14.7 Tegemoetkoming reis- en verblijfkosten**

- a. Indien de werknemer, die op de dag waarop in verband met een overplaatsing of indiensttreding de verplichting tot verhuizing ontstaat, ondanks alle pogingen er niet in slaagt een woning in of nabij zijn standplaats te verkrijgen, wordt hem een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling verleend, indien en voor zolang hij bij het betrekken van een woning in zijn standplaats aanspraak zou kunnen maken op verhuiskostenvergoeding.  
Deze tegemoetkoming is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten verminderd met een bedrag van € 24,00 per maand, met dien verstande, dat indien het resterende bedrag € 2,26 of minder per maand is, geen tegemoetkoming wordt toegekend.
- b. Indien het belang van de dienst, ter beoordeling van de werkgever, het dagelijks heen en weer reizen van de in het eerste lid bedoelde werknemer niet gedooft, wordt hem een tegemoetkoming in de pensionkosten in of nabij zijn standplaats verleend. Deze tegemoetkoming bedraagt 90% van de door de werknemer betaalde pensionkosten voor zover deze naar de mening van de werkgever redelijk zijn te achten. Aan de werknemer worden bovendien de reiskosten vergoed voor het eenmaal per week bezoeken van zijn gezin.
- c. De verlening van een tegemoetkoming in de reis en/of pensionkosten kan worden beëindigd indien daarvoor naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

#### **14.8 Aanvraag vergoeding**

Een verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, schriftelijk bij de werkgever worden aangevraagd.

#### **14.9 Voorschot vergoeding**

Op diens verzoek kan een werknemer een voorschot worden verstrekt op de verhuiskostenvergoeding of de tegemoetkoming in de pensiekosten, tot een door de werkgever te bepalen bedrag.

#### **14.10 Afwijkende bepalingen**

De werkgever is bevoegd in individuele gevallen, waarin het bepaalde in dit hoofdstuk naar zijn oordeel niet of niet naar redelijkheid voorziet een afwijkende voorziening te treffen.



# Hoofdstuk 15

## Bezwaarschriften

### 15.1 Indiening

- a. Indien een werknemer van mening is, dat een ten aanzien van hem als zodanig door de werkgever genomen besluit, verrichte handeling of uitgesproken weigering om te besluiten of te handelen in strijd is met een of meer rechten, die hij jegens de werkgever kan doen gelden, dan wel zijn belangen ernstig schaadt, kan door of namens hem bij de werkgever een bezwaarschrift tegen een dergelijk besluit, een dergelijke handeling of weigering worden ingediend, tenzij voor de werknemer rechtstreeks beroep openstaat waarvoor de regels worden gegeven in hoofdstuk 16.
- b. Het bezwaarschrift moet worden ingediend binnen dertig dagen na de dag waarop het besluit is genomen, de handeling is verricht of de weigering is uitgesproken.
- c. De weigering om een besluit te nemen of een handeling te verrichten wordt geacht te zijn uitgesproken, indien binnen de daarvoor bepaalde termijn of, indien een tijdsbepaling ontbreekt, binnen redelijke tijd het besluit niet is genomen of de handeling niet is verricht.
- d. Wordt het bezwaarschrift na de in lid b genoemde termijn ingediend, dan wordt het geacht niettemin tijdig te zijn ingediend, indien de werknemer ten genoegen van de werkgever aantoont het te hebben ingediend binnen dertig dagen na de dag, waarop hij van het besluit, de handeling of de weigering redelijkerwijs heeft kunnen kennis dragen.
- e. Tenzij de werkgever anders beslist, heeft het indienen van een bezwaarschrift geen opschortende werking ten aanzien van het besluit, de handeling of de weigering waartegen het is gericht.

### 15.2 Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden:

- een duidelijke omschrijving van het besluit, de handeling of weigering, waartegen het bezwaar is gericht;
- de gronden, waarop het bezwaar berust;
- hetgeen wordt gevorderd; indien bedoelde vordering tevens een vordering tot schadevergoeding inhoudt, het bedrag van die vergoeding.

### 15.3 Mondelinge toelichting en verslag

- a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar binnen drie weken na de dag, waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen, mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich daarbij door een

- raadsman/raadsvrouw doen bijstaan.
- b. Op verzoek van de werknemer worden hij en zijn raadsman/raadsvrouw in de gelegenheid gesteld van de op de in het geding zijnde zaak betrekking hebbende stukken kennis te nemen.
  - c. Van de in lid a bedoelde toelichting wordt binnen drie dagen een schriftelijk verslag gemaakt, dat na voorlezing wordt ondertekend door de werknemer alsmede door degene(n) te wiens (of wier) overstaan de toelichting heeft plaats gevonden. Door deze ondertekening geven betrokkenen te kennen, dat het verslag een juiste weergave vormt van de bedoelde toelichting.  
Weigert de werknemer het verslag te ondertekenen, dan wordt daarvan in dat verslag, indien mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Dit verslag wordt aan de werknemer in afschrift ter hand gesteld.

#### **15.4 Beslissing en kennisgeving**

De werkgever beslist op het bezwaarschrift binnen zes weken na de dag, waarop hij het heeft ontvangen. Van bedoelde beslissing wordt onder vermelding van de redenen onverwijld aan de werknemer per aangetekende brief kennis gegeven met de mededeling, dat binnen dertig dagen na dagtekening van de desbetreffende beslissing beroep openstaat waarvoor de regels worden gegeven in hoofdstuk 16. Een kennisgeving, als hiervoor bedoeld, kan worden vervangen door terhandstelling tegen gedagtekend ontvangstbewijs.

#### **15.5 Afwijking termijnen**

Van de in de artikelen 15.3 en 15.4 genoemde termijnen van drie en zes weken kan met wederzijds goedvinden van de werknemer en de werkgever worden afgeweken.



# Hoofdstuk 16

## College van beroep

### 16.1 Beroep

Er is een college van beroep.

### 16.2 Mogelijkheden van beroep

- a. Voor de werknemer staat op dit college beroep open:
  - indien hem naar zijn oordeel ten onrechte een straf is opgelegd;
  - indien hij van mening is dat een hem opgelegde straf te zwaar is in verhouding tot het plichtsverzuim waaraan hij zich heeft schuldig gemaakt;
  - indien hij op een door hem ingediend bezwaarschrift als bedoeld in hoofdstuk 15 geheel of gedeeltelijk in het ongelijk is gesteld dan wel de werkgever binnen de daarvoor gestelde termijn geen beslissing heeft genomen;
  - indien hij van mening is dat de werkgever hem ten onrechte tot vergoeding van schade heeft verplicht, direct die schadevergoeding te hoog heeft vastgesteld.
- b. De werknemer, die beroep instelt, kan zich door een raadsman/raadsvrouw doen bijstaan.
- c. Geen beroep als bedoeld in dit hoofdstuk kan worden ingediend tegen beslissingen die door de UWV (Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen) krachtens delegatie namens werkgever zijn genomen met betrekking tot de suppletieregeling als bedoeld in bijlage 2 (Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten) en tegen beslissingen in het kader van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 12 (Voorzieningen in verband met Werkloosheid) van deze CAO, indien de uitvoering daarvan plaatsvindt door de UWV.

### 16.3 Vervallen van recht van beroep

De werknemer, die geen bezwaarschrift als bedoeld in hoofdstuk 15 indient of geen gebruik maakt van het in het vorige artikel bedoelde recht van beroep, maar zich in plaats daarvan tot de burgerlijke rechter wendt, kan niet meer alsnog tot het indienen van een bezwaarschrift of het instellen van beroep overgaan.

## **16.4 Beroepstermijn**

Het beroep dient te worden ingesteld door toezending bij aangetekende brief van een beroepsschrift aan de secretaris van het college van beroep binnen 30 dagen na dagtekening van de desbetreffende beslissing van de werkgever. Bij gebreke van een beslissing op een bezwaarschrift gaat de termijn van dertig dagen eerst in na verloop van zes weken na de dag, waarop de werkgever het bezwaarschrift heeft ontvangen.

## **16.5 Inhoud beroepsschrift**

Het beroepsschrift dient in elk geval in te houden:

- een duidelijke omschrijving van de gronden waarop het beroep berust;
- welke beslissing van het college van beroep wordt gevraagd.

## **16.6 Opschorting behandeling beroep**

Indien een werknemer, die beroep heeft ingesteld tegen een beslissing van de werkgever tot strafoplegging, strafrechtelijk wordt vervolgd ter zake van het feit dat aan de strafoplegging ten grondslag ligt, kan het college van beroep de behandeling opschorten totdat de uitspraak van de strafrechter in kracht van gewijsde is gegaan.

## **16.7 Beroep gewezen werknemer**

De artikelen 15.1 tot en met 15.5 en de artikelen 16.1 tot en met 16.6 zijn van overeenkomstige toepassing op de gewezen werknemer en op de nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgenden van de werknemer of de gewezen werknemer.

## **16.8 Samenstelling College van Beroep**

Het college van beroep bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgeversvereniging Waterbedrijven. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst. De aldus benoemde twee leden benoemen tezamen het derde lid en derde plaatsvervangende lid, welk lid en plaatsvervangend lid tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter vervullen. Indien de Werkgeversvereniging Waterbedrijven of de gezamenlijke organisa-

ties in gebreke blijven een lid of plaatsvervangend lid te benoemen, dan wel indien geen overeenstemming wordt bereikt over de benoeming van de voorzitter dan wel van de plaatsvervangend voorzitter, kunnen één of meer van de tot benoeming gerechtigden zich tot de president van de arrondissementsrechtbank te Arnhem wenden met het verzoek tot benoeming over te gaan.

## **16.9 Zittingsduur**

De leden en de plaatsvervangende leden worden voor de tijd van zes jaar benoemd, te rekenen van de datum van benoeming van de voorzitter af. Zij zijn terstond herbenoembaar. Een tussentijds benoemde treedt af op het tijdstip, waarop degene in wiens plaats hij werd benoemd, zou hebben moeten aftreden.

## **16.10 Voorwaarden voor benoeming**

Om voor benoeming en herbenoeming in aanmerking te kunnen komen moet men meerderjarig zijn en mag men:

- de leeftijd van 70 jaar niet hebben bereikt;
- niet in dienst zijn van een bij de Werkgeversvereniging Waterbedrijven aangesloten werkgever;
- geen lid zijn van de raad van commissarissen van enig lid van de Werkgeversvereniging Waterbedrijven;
- geen bestuurslid zijn, dan wel geen betaalde functie hebben bij van één van de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst;

## **16.11 Vergoeding en secretariaat**

Aan de leden van het college van beroep alsmede aan hun plaatsvervangers zal de Werkgeversvereniging Waterbedrijven per zittingsuur een vergoeding toekennen. De Werkgeversvereniging Waterbedrijven stelt, in overleg met partijen ter andere zijde, aan het college een secretaris en een plaatsvervangend secretaris ter beschikking.

## **16.12 Verweerschrift door werkgever**

Van een door de secretaris van het college van beroep ontvangen beroepschrift als bedoeld in dit hoofdstuk doet deze zo spoedig mogelijk een afschrift aan de werkgever toekomen. De werkgever kan binnen dertig dagen

na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij het college indienen. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift aan de tegenpartij.

### **16.13 Bijstand door raadsman/raadvrouw**

Ieder der partijen kan zich door een raadsman/raadvrouw doen vertegenwoordigen of bijstaan.

### **16.14 Verplichting tot verstrekken van informatie**

Partijen zijn verplicht alle door het college gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben. Partijen zijn verplicht alle op de zaak betrekking hebbende stukken, die zij onder hun berusting hebben, aan het college te doen toekomen.

### **16.15 Inzage van stukken**

Zowel partijen zelf als hun raadslieden of gemachtigden worden op hun verzoek door de secretaris van het college in de gelegenheid gesteld op een door deze aan te geven plaats inzage van de op de zaak betrekking hebbende stukken te nemen. De voorzitter kan bepalen dat aan partijen de inzage van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

### **16.16 Uitnodiging voor zittingen**

De secretaris van het college geeft van de te houden zitting(en) schriftelijk kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.

### **16.17 Verschijning in persoon**

Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen.

## **16.18 Getuigen**

De voorzitter van het college kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen. Ook partijen zelf kunnen getuigen en deskundigen ter zitting meebrengen.

## **16.19 Gelegenheid en verplichting tot het getuigen**

De werkgever stelt een daartoe opgeroepen werknemer in de gelegenheid als getuige of deskundige ter zitting te verschijnen. Bedoelde werknemer is verplicht aan een zodanige oproep gevolg te geven en de door het college gevraagde gegevens en inlichtingen te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben.

## **16.20 Beslissing**

De leden van het college beslissen bij meerderheid van stemmen, als goede mannen naar billijkheid. De beslissing van het college geldt als bindend advies, onverminderd het recht van partijen om een rechterlijke uitspraak te vragen. Het college handhaaft of vernietigt de beslissing waartegen beroep is ingesteld. In het laatste geval kan het de beslissing nemen, die de werkgever naar zijn mening had behoren te nemen.

## **16.21 Beslissingstermijn**

- a. De beslissing van het college dient uiterlijk binnen zes weken na het sluiten van het onderzoek te worden genomen. Zij is met redenen omkleed en wordt schriftelijk aan partijen meegedeeld.
- b. De uitspraken van het college van beroep worden ter kennis van partijen bij deze overeenkomst gebracht.



# Hoofdstuk 17

## Bezwarenprocedure functie-indeling Waterbedrijven

### 17.1 Algemeen

#### Artikel 1 Definities

1. Toetsingscommissie Functie-indeling: de commissie die binnen het bedrijf de directie adviseert over een bezwaar van een medewerker tegen de indeling op een bepaald functieniveau.
2. Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling: de commissie op brancheniveau die aan de werkgever bindend adviseert over een bezwaarschrift inzake de indeling van een functie op een bepaald functieniveau.
3. Partijen: partijen betrokken bij de CAO Waterbedrijven.
4. Indelingsinstrument: de functiereferentiematrix, generieke functiebeschrijvingen en indelingscriteria voor het indelen van functies in de Watersector

#### Artikel 2 Functie-indelingsbesluit

1. De werknemer ontvangt van zijn werkgever een schriftelijk besluit met betrekking tot zijn functieniveau-indeling.
2. De werknemer kan bezwaren maken tegen dit besluit.

### 17.2 Heroverweging op bedrijfsniveau

#### Artikel 3 Bezwaren tegen besluit

1. De werknemer die bezwaren heeft tegen een besluit van de werkgever aangaande het voor hem vastgestelde functieniveau en/of de procedure en overwegingen die aan het genomen besluit ten grondslag liggen kan de werkgever verzoeken het besluit in heroverweging te nemen.
2. De bezwaren dienen binnen 3 weken na dagtekening van het besluit schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever ingediend te worden.
3. Na ontvangst van de in artikel 3 bedoelde bezwaren heroverweegt de werkgever het genomen besluit.
4. Op verzoek van de werknemer kan een toelichtend gesprek plaatsvinden over de functie-indeling.
5. De werkgever kan een Toetsingscommissie belasten met advisering ten behoeve van de heroverweging van het genomen indelingsbesluit.

#### Artikel 4 Toetsingscommissie

1. De werkgever draagt er zorg voor dat in de Toetsingscommissie een lid namens de werkgever en een lid namens de ondernemingsraad zitting hebben. Deze leden dragen samen een voorzitter voor.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat in de Toetsingscommissie

deskundigheid in de systematiek van het functie-indelings-instrument voor de Waterbedrijven is gewaarborgd. De commissie is bevoegd advies in te winnen bij een (externe) deskundige in de toepassing van het functie-indelingsinstrument.

3. De Toetsingscommissie stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich daartoe door een derde laten bijstaan.
4. De Toetsingscommissie adviseert aan de werkgever binnen vier weken nadat zij het bezwaarschrift via de werkgever ontvangen heeft.
5. De werkgever neemt binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift een gemotiveerd besluit op basis van zijn heroverweging ten aanzien van de functie-indeling. Indien de werkgever beslist op het bezwaar zonder de Toetsingscommissie om advies te vragen geldt een termijn van drie weken waarbinnen de werkgever zijn beslissing aan de medewerker kenbaar maakt.
6. De werkgever deelt het besluit van zijn heroverweging schriftelijk aan de werknemer mee.
7. Van de in de artikelen 3 en 4 genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden van de werknemer en de werkgever worden afgeweken.

### **17.3 Bezwaar functie-indeling op brancheniveau**

#### **Artikel 5 Bezwaar Functie-indeling**

1. De werknemer die bezwaren heeft tegen een besluit als bedoeld in artikel 4 lid 5 kan tegen dat besluit bezwaar aantekenen bij de Centrale Bezwarencommissie.
2. Het bezwaar dient te worden ingesteld door toezending bij aangetekende brief van een bezwaarschrift aan de secretaris van de Centrale Bezwarencommissie binnen 4 weken na dagtekening van het besluit van de werkgever.
3. Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden een duidelijke omschrijving van de gronden waarop het bezwaar berust.
4. De werknemer die geen gebruik maakt van het recht van bezwaar, maar zich in plaats daarvan tot de burgerlijke rechter wendt, kan niet meer alsnog tot het instellen van bezwaar overgaan.
5. Een medewerker in wiens zaak door de Centrale Bezwarencommissie is beslist kan niet opnieuw zijn bezwaren aanhangig maken bij het College van Beroep (ex hoofdstuk 16 CAO Waterbedrijven).

#### **Artikel 6 Centrale Bezwarencommissie**

1. De Centrale Bezwarencommissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgeversvereniging Waterbedrijven. Eén lid en diens plaats-



vervanger worden benoemd door de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst. De aldus benoemde twee leden benoemen tezamen het derde lid en derde plaatsvervangende lid, welk lid en plaatsvervangend lid tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter vervullen.

2. De leden en de plaatsvervangende leden worden voor de tijd van zes jaar benoemd, te rekenen van de datum van benoeming van de voorzitter af. Zij zijn eenmaal herbenoembaar. Een tussentijds benoemde treedt af op het tijdstip, waarop degene in wiens plaats hij werd benoemd, zou hebben moeten aftreden.
3. Om voor benoeming en herbenoeming in aanmerking te kunnen komen moet men meerderjarig zijn en mag men niet:
  - in dienst zijn bij de Werkgeversvereniging Waterbedrijven dan wel bij een bij deze vereniging aangesloten werkgever
  - lid zijn van de raad van commissarissen van enig lid van de Werkgeversvereniging Waterbedrijven;
  - bestuurslid zijn, dan wel een betaalde functie hebben bij van één van de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst.
4. De Werkgeversvereniging Waterbedrijven stelt, in overleg met partijen ter andere zijde, aan de Centrale Bezwarencommissie een secretaris en zonodig een plaatsvervangend secretaris ter beschikking.

### **Artikel 7 Vergoeding en kosten**

1. Aan de leden van de Centrale Bezwarencommissie alsmede aan hun plaatsvervangers kent de Werkgeversvereniging Waterbedrijven per zittinguur een vergoeding toe.
2. Het betrokken bedrijf draagt de kosten van behandeling door de Centrale Bezwarencommissie.

### **Artikel 8 Voorbereidingen door de Centrale Bezwarencommissie**

1. Van een door de secretaris van de Centrale Bezwarencommissie ontvangen bezwaarschrift als bedoeld in dit hoofdstuk doet deze zo spoedig mogelijk een afschrift aan de werkgever toekomen. De werkgever dient binnen 3 weken na ontvangst van dit afschrift zijn verweer bij de Centrale Bezwarencommissie in. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift aan de tegenpartij.
2. Ieder der partijen kan zich door een raadsman/raadvrouw doen vertegenwoordigen of bijstaan.
3. Partijen zijn verplicht alle door de Centrale Bezwarencommissie gevraagde stukken, inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben.
4. De secretaris zendt het beroepsschrift en alle verder op de zaak betrekking hebbende stukken tenminste een week voorafgaand aan de zitting aan werkgever en werknemer.

## **Artikel 9 Zittingen van de Centrale Bezwarencommissie**

1. De secretaris van de Centrale Bezwarencommissie geeft van de te houden zitting(en) schriftelijk kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
2. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen.
3. De voorzitter van de Centrale Bezwarencommissie kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en/of deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen. Ook partijen zelf kunnen getuigen en/of deskundigen ter zitting meebrengen.
4. Van het horen van werkgever en/of werknemer kan worden afgezien indien:
  - het bezwaar kennelijk niet-ontvankelijk is;
  - het bezwaar kennelijk ongegrond is;
  - werkgever en/of werknemer hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.

## **Artikel 10 Beslissing van de Centrale Bezwarencommissie**

1. De Centrale Bezwarencommissie adviseert over de juistheid van de indeling op basis van het functie-indelingsinstrument.
2. De leden van de Centrale Bezwarencommissie beslissen bij meerderheid van stemmen, op basis van redelijkheid en billijkheid.
3. De beslissing van de Centrale Bezwarencommissie geldt als een bindend advies, onverminderd het recht van partijen om een rechterlijke uitspraak te vragen.
4. De Centrale Bezwarencommissie handhaaft of vernietigt de beslissing waartegen bezwaar is ingesteld. In het laatste geval kan de commissie
  - de zaak terugverwijzen naar de werkgever met de opdracht opnieuw te besluiten met inachtneming van de uitspraak van de Commissie
  - de beslissing nemen die de werkgever naar haar mening had behoren te nemen.
5. De beslissing van de commissie dient uiterlijk binnen zes weken na het sluiten van het onderzoek te worden genomen. Zij is met redenen omkleed en wordt schriftelijk aan partijen meegedeeld.
6. De uitspraken van de Centrale Bezwarencommissie worden ter kennis van partijen bij deze overeenkomst gebracht.

# Protocol

## Protocol CAO Waterbedrijven

1 juni 2004 - 1 juni 2007

De Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) en de Werknemersorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak zijn – naast hetgeen is vastgelegd in de CAO – per 1 juni 2004 het volgende overeengekomen.

### 1. Beloningssystematiek

- 1.1. Ten aanzien van de vaststelling van de salarissen (zoals opgenomen in bijlage I van de CAO) zijn partijen van mening dat er in zijn totaliteit sprake is van een goed en evenwichtig beloningsniveau dat in balans is met het goede pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden dat de Waterbedrijven te bieden hebben.
- 1.2. De nieuwe salarisniveaus als gevolg van de invoering van het beloningssysteem 2006 hebben uitsluitend financiële gevolgen voor de medewerkers die vanaf 1 januari 2006 toetreden tot de sector.
- 1.3. De eerste toetsing op marktconformiteit van de beloningsniveaus in de waterbedrijven zal plaatsvinden in het najaar van 2007.

### 2. Betrokkenheid OR implementatieproces nieuw beloningssysteem

Bij het proces van vaststelling van functieniveaus op basis van de functie-referentiematrix voor de waterbedrijven wordt de ondernemingsraad van een bedrijf in de gelegenheid gesteld zitting te hebben in de indelingscommissie, zijnde de commissie die in eerste instantie verantwoordelijk is voor de indeling van medewerkers in de functiegroepen van de referentiematrix en voor het opstellen van het advies dat ten grondslag ligt aan het indelingsbesluit door of namens de directie de toetsingscommissie, zijnde de commissie die belast is met het formuleren van een advies aan de directie terzake van een door een medewerker ingediend verzoek tot heroverweging van het ten aanzien van hem door of namens de directie genomen indelingsbesluit (zie Bezwarenprocedure).

### 3. Notitie Implementatie en Onderhoud

Voor zover (op onderdelen) niet expliciet uitgesloten, wordt voor de looptijd van deze CAO de Notitie Implementatie en Onderhoud uit het project MBW versie 4 maart 2004, geacht onderdeel uit te maken van deze CAO. Als zodanig is deze notitie opgenomen in bijlage 4 van deze CAO.

### 4. Bedrijfs-CAO

In verband met het opnemen van de beloningsparagraaf in de CAO Waterbedrijven zal het bestaan van de bedrijfs-CAO zoals opgenomen in artikel 1.2.2. van de CAO Waterbedrijven worden beëindigd. In de periode tot 1 januari 2007 zullen alle regelingen worden geïnventariseerd die door

bedrijven in bedrijfs-CAO's zijn opgenomen. Op basis daarvan zullen partijen bij de volgende CAO (na 1 januari 2007) afspraken maken over het beëindigen van deze bedrijfs-CAO's en over het niveau waarop de desbetreffende aangelegenheden nadien zullen worden geregeld.

## **5. Werkgarantie**

Voor de periode tot 1 juni 2007 is overeengekomen dat de werkgever in geval van boventaligheid als gevolg van reorganisatie of fusie een zo groot mogelijke inspanning zal leveren om de werknemer passend werk te bieden. Met betrekking tot reorganisatie en fusie wordt verwezen naar het gestelde in artikel 2.1.4. en 2.1.5 van de CAO Waterbedrijven. De inspanning van de werkgever zal in eerste instantie gericht zijn op interne plaatsing binnen het bedrijf (onderneming) of binnen de WWb-sector en indien men daarin niet kan slagen buiten de sector. Deze werkgarantie zal in sociale plannen nader worden uitgewerkt en is gericht op voorkoming van werkloosheid van betrokkene(n). Voorwaarde voor deze inspanningsverplichting door de werkgever is de medewerking van de betrokken werknemer. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking wordt ontslag aangevraagd.

## **6. Werkgelegenheid Sector Waterbedrijven**

Het project Marktconform Belonen Watersector had nadrukkelijk ook een werkgelegenheids-doelstelling. Dit houdt in dat een marktconforme beloning van de werknemers in de sector ten opzichte van bedrijven in de markt het enerzijds mogelijk zal maken werkgelegenheid in de sector beter in stand te houden en anderzijds op termijn een stimulans kan zijn werkzaamheden weer in te besteden. Partijen hebben vastgesteld dat - onder het uitgangspunt van een marktconforme loonlijn - de concurrentie om het werk voor bedrijven in ieder geval geen aanleiding meer zal zijn werkzaamheden uit te besteden.

## **7. Project HRM-beleid**

Met de vaststelling van een gezamenlijke beloningssystematiek voor de Waterbedrijven vinden werkgevers en vakorganisaties elkaar in de opvatting dat het arbeidsvoorwaarden-beleid dient te passen in een modern HRM-beleid. Om ook op termijn haar vitaliteit te behouden zal de sector in staat moeten zijn om de juiste mensen van de juiste kwaliteit op de juiste plekken te blijven aantrekken. Vaststaat dat de aantrekkelijkheid van de sector voor (toekomstige) werknemers met name is gelegen in de inhoud van het werk en in de kansen binnen het bedrijf.

Het HRM beleid dient dan ook een omgeving te creëren waarin medewerkers worden uitgedaagd het beste in zichzelf boven te laten komen en dat daadwerkelijk in te zetten voor hun bedrijf. Wanneer medewerkers hun mogelijkheden ten volle benutten ontstaat een goede balans tussen instroom, doorstroom en uitstroom.

Marktconforme arbeidsvoorwaarden zijn derhalve geen doel op zich maar dragen bij aan de employability van medewerkers. Medewerkers dienen employable te zijn of te worden in die zin dat bedrijf en medewerker werken aan geschiktheid en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit is voor medewerkers een persoonlijke verantwoordelijkheid, waarin zij echter worden gestimuleerd en gesteund door het (management in het) bedrijf. Voorwaarde is een op ontwikkeling gerichte houding en instelling bij alle betrokkenen. Voor de sector vraagt dit om een breed gedragen visie over het noodzakelijke HRM-beleid en over de rol daarin van arbeidsvoorwaarden.

Partijen komen overeen voor 31 december 2006 in gezamenlijk overleg vast te stellen welke knelpunten binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid zich lenen voor een gezamenlijke aanpak. In deze discussie zullen zij op enigerlei wijze de opvattingen van werknemers betrekken. Op basis van de uitkomsten van de te voeren discussies zullen partijen een sectorbreed project definiëren dat zich met name richt op een optimaal gebruik van bestaande arbeidsvoorwaarden zoals

- leeftijdsbewust personeelsbeleid
- opleiding en ontwikkeling van werknemers
- individuele flexibilisering van arbeidsvoorwaarden
- keuzemodel arbeidsvoorwaarden (afgestemd op levensfasen)

Partijen zullen in het najaar van 2006 een plan van aanpak bespreken met daarin opgenomen concrete acties, pilots en een tijdplanning. Het project moet er toe leiden dat bij de CAO 2007 mede op basis van de gehouden pilots sectorbrede afspraken worden gemaakt.

## **8. Jeugdwerkloosheid**

Bedrijven zullen in de looptijd van de komende CAO aandacht besteden aan feitelijke projecten ter bestrijding van jeugdwerkloosheid. Gedurende één jaar zullen zij, afhankelijk van de bedrijfsomvang, één of meerdere werkervaringsplaats(en) ter beschikking stellen ten behoeve van het opdoen van werkervaring voor toetreders tot de arbeidsmarkt in de leeftijdscategorie tot 30 jaar. Voor de aantallen (in totaal 25 plaatsen) wordt uitgegaan van een verdeelsleutel van één werkervaringsplaats per 250 werknemers, waarbij voor aantallen groter dan 250 wordt afgerond op 125 werknemers naar boven (bijv. 375 werknemers wordt 2 en 325 wordt 1 werkervaringsplaats(en)). Bedrijven kleiner dan 125 werknemers zijn niet verplicht deel te nemen.

## **9. Evaluatie loopbaanscan**

Het functioneren van de in de CAO 2002 ingevoerde loopbaanscan zal in 2006 worden geëvalueerd. Hierbij zijn de mate van gebruik onder de werknemers en de wijze waarop vervolg is gegeven aan deze scan de belangrijkste evaluatiepunten.

## **10. Aanpassing prepensioenregeling aan VPL-wetgeving**

Met betrekking tot de veranderingen in de bestaande vroegpensioenregeling van WENb en WWb (FUR/Sfn) komen partijen overeen dat het door de WENb in november 2005 gesloten (deel)akkoord ook van toepassing zal zijn voor de waterbedrijven voor zover het betreft de vormgeving en uitwerking van de collectieve voorziening voor het vroegpensioen met inbegrip van de afspraak over de levensloopregeling. De afspraken zijn opgenomen in de hierna opgenomen aanvulling op dit protocol.

## **11. Aanpassingen n.a.v. veranderde wet- en regelgeving**

In 2006 zullen CAO-partijen zo mogelijk in samenwerking met de WENb afspraken maken over aanpassing van de arbeidsvoorwaarden in verband met de WIA (Wet Inkomen naar Arbeids-vermogen). In dat verband zullen de uitkomsten van het reeds uitgevoerde onderzoek naar de modernisering van hoofdstuk 12 en 13 van de CAO worden meegenomen. De hieruit voortvloeiende wijzigingen zullen tussen sociale partners worden besproken en zonodig tussentijds in de CAO worden verwerkt.

Met betrekking tot de per 1 januari 2006 in te voeren Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen spreken partijen af dat zolang geen definitieve afspraken tussen partijen zijn gemaakt medewerkers van wie het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld op minder dan 35% in dienst te houden en te honoreren volgens de afspraken geldend voor het tweede ziektejaar.

## **12. Loondoorbetaling bij ziekte**

In samenhang met de regeling loondoorbetaling bij ziekte is het volgende afgesproken:

- De eerder afgesproken overgangmaatregel die tot 1 april 2005 voorzag in een volledige loondoorbetaling voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en die in de periode voor 1 april 2005 langer dan één jaar ziek waren, wordt met één maand verlengd tot 1 mei 2005.
- De WWb initieert een Project 'Best Practices Ziekteverzuim- en Reïntegratiebeleid in de WWb-sector'. In het kader van dit project zullen de bedrijven aangesloten bij de WWb het verzuim- en reïntegratiebeleid van hun ondernemingen onderling toetsen om de beste praktijken zoveel mogelijk bij alle bedrijven in te voeren. Gemeenschappelijk doel is het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en het bevorderen van reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen. De WWb zal de bonden rapporteren over de voortgang en uitkomsten van dit project.
- Partijen zullen zo mogelijk in samenwerking met de WENb in de komende twee jaar een onderzoek uitvoeren naar de effecten op het verzuim- en reïntegratiebeleid van een stelsel van loondoorbetaling tijdens ziekte waarbij de financiële prikkel tot reïntegratie eerder, d.w.z. al tijdens het

eerste ziektejaar, zal worden gegeven. Dit kan bijvoorbeeld d.m.v. een methode gebaseerd op loondoorbetaling gedurende 13 weken van 100% en gedurende de overige periode van het eerste en tweede ziektejaar van 85%. Op voorstel van de bonden zullen in dit kader ook de effecten van andere reïntegratieactiviteiten op werkhervatting worden onderzocht.

### **13. Bestemming gelden O&O Fonds**

Partijen komen overeen het O&O Fonds Waterbedrijven te vragen de dotatie aan de Stichting Aqua for All over het jaar 2003 te evalueren en afhankelijk van de uitkomst uit het batig saldo van het fonds opnieuw een bedrag van € 150.000,00 ter beschikking te stellen van het fonds Aqua for All. De gelden moeten worden aangewend ten behoeve van opleidingen van respectievelijk naar ontwikkelings-landen uit te zenden eigen personeel, dan wel ten behoeve van opleiding van personeel uit ontwikkelingslanden.

### **14. (Structurele) beloning**

Aan de werknemers vallend onder de CAO Waterbedrijven zal in de maand januari 2006 een eenmalige uitkering worden uitbetaald ter grootte van € 350,00 De uitkering komt toe aan personeel in dienst op 1 juni 2005. De structurele beloning zal worden verhoogd met 1,25% met ingang van 1 juni 2005 en met 1,75% met ingang van 1 juni 2006.

### **15. Looptijd**

De CAO geldt voor de periode van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2007.

**Aanvulling op het Protocol bij de CAO Waterbedrijven d.d. 12 december 2005, (looptijd CAO van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2007), voor zover het betreft de afspraken aangaande het VPL-dossier**

**VPL**

Het op basis van de afspraak in het Protocol gevoerde overleg over de aanpassing van de (pre)pensioenregelingen heeft geleid tot het volgende VPL-(deel)akkoord:

Partijen willen invulling geven aan verwachtingen bij huidige deelnemers van Sfn die op 31 december 2005 in dienst zijn van een bij Sfn aangesloten onderneming, door een eigen sectorale regeling van 70% voor een eenjaarsuitkering voorafgaande aan de uitkomsten van het ABP-hoofdlijnenakkoord. De in het ABP-hoofdlijnenakkoord gemaakte afspraak van 0,8% werkgeversbijdrage voor levensloop is naast de hieronder vermelde afspraken, voor de in het ABP-hoofdlijnenakkoord benoemde categorieën werknemers<sup>1</sup> beschikbaar voor levensloop<sup>2</sup>.

1. Deze ambitie wordt voor de deelnemers die voor 1 januari 1950 geboren en vanaf 1 april 1997 onafgebroken deelnemer bij Sfn zijn, als volgt ingevuld:
  - voor hen wordt de huidige FUR-regeling (d.w.z. één jaar eerder dan FPU) voortgezet (overgangsregeling).
  - de financiering van deze voortzetting voor hen bestaat uit continuering van de huidige premie van 3% werkgever en 1,5% werknemer over het loon van deze deelnemers.
  - aan Sfn een tijdelijke premie gedurende drie jaar tot ultimo 2008 van 0,6% werkgever en 0,3% werknemer over het salaris van de overige werknemers.
  
2. Deze ambitie<sup>3</sup> wordt voor de deelnemers die op of na 1 januari 1950 geboren en vanaf 1 april 1997 onafgebroken deelnemer bij Sfn zijn, als volgt ingevuld:
  - een levensloopregeling vanaf 2006 met een premie van 1% werkgever (werkgeversbijdrage) en 0,5% werknemer over het salaris van deze deelnemers; CAO-partijen stellen vast dat deze werkgeversbijdrage niet pensioengevend is, gelet op het feit dat de bron voor deze bijdrage, de financiering van de FUR, evenmin pensioengevend was.
  - het saldo van de individuele FUR-bestemmingsrekening van deze deelnemers per ultimo 2005;
  - een zodanige additionele dotatie op de individuele FUR-bestem-



mingsrekening uit Sfn per ultimo 2005, waardoor het FUR-saldo tezamen met de hiervoor vermelde gezamenlijke premie van 1,5% voor levensloop toereikend is voor de financiering van de ambitie op de richtleeftijd van 61 jaar en 3 maanden

3. Gevolgen voor de werknemers:

- voor de deelnemers die voor 1 januari 1950 geboren zijn en waarvoor in 2005 het FUR-aanvullingsreglement geldt:
  - geen enkel verschil (d.w.z. één jaar eerder dan FPU) zowel ten aanzien van de huidige regeling als ten aanzien van de huidige premie;
- voor deelnemers die op of na 1 januari 1950 geboren zijn:
  - geen verschil ten aanzien van de ambitie van de regeling;
  - wel een andere vormgeving (een combinatie van FUR-bestemmingsaldo en spaarsaldo levensloop);
  - verlaging van de premie met 0,7% per 1 januari 2006 en bovendien met 0,3% per 1 januari 2009 (samen 1%).
  - voor zover noodzakelijk een bijschrijving per 31 december 2005 van een overbruggingsdotatie, berekend op het beoogde ambitieniveau, om dit binnen het bereik van de werknemer te brengen.
  - vóór 1 juli 2006 overboeking van het dan aanwezige Sfn-saldo naar keuze van de werknemer naar levensloop en/of ouderdomspensioen.
  - vanaf het moment waarop de overbruggingsdotatie op de bestemmingsrekening is bijgeschreven, draagt de betreffende werknemer het risico voor het saldo op zijn bestemmingsrekening.

Werknemers die na 1 april 1997 in dienst zijn getreden, verkrijgen een bijschrijving naar evenredigheid van het aantal maanden onafgebroken diensttijd tussen 1 april 1997 en 1 januari 2006.

4. Gevolgen voor werkgevers:

- de 3% FUR-premie voor 55-plussers met het FUR-overgangsrecht blijft gehandhaafd.
- voor de 55-minners wordt de vervallen 3% FUR-premie als volgt aangewend:
  - a. 1% voor levensloop;
  - b. 0,6% gedurende drie jaar voor de financiering van de overgangsregeling voor 55-plussers; deze 0,6% valt vrij per 1 januari 2009.
  - c. 1% wordt als arbeidsvoorwaardenruimte overgeheveld naar de sectortafels en is daar beschikbaar voor in overleg te bepalen

doelen. Het wordt niet gebruikt ter compensatie van autonome stijging van werkgeverslasten.

- d. een verlaging van de premie van 0,4% per 1 januari 2006. Met de onder b genoemde vrijval van 0,6% per 1 januari 2009 is dat samen 1%.

5. Gevolgen voor Sfn:

- Sfn blijft de FUR-regeling voorsnog uitvoeren voor alle deelnemers met inachtneming van de hierboven vermelde afspraken;
- Het bestuur van Sfn stelt rekenregels op aan de hand waarvan dit akkoord wordt afgewikkeld;
- In 2008 zullen CAO-partijen overleg voeren over het voortbestaan dan wel beëindiging (alternatieve uitvoeringsvormen) van Sfn.

6. Indexatie van de ingegane uitkeringen

De FUR-uitkering wordt geïndexeerd volgens het door het Sfn-bestuur vastgestelde indexatiebeleid (voorwaardelijke indexatie). Hiervoor zijn de nodige reserves aanwezig. Mochten in de toekomst onverhoopt toch onvoldoende middelen in het fonds aanwezig zijn om de voorwaardelijke indexatie te waarborgen dan zal ten behoeve van die indexatie een premie worden geheven die wordt verdeeld in de verhouding 2/3 werkgever en 1/3 werknemer.

Schema herverdeling huidige FUR-premies

<b>situatie</b>	<b>werkgever</b>	<b>werknemer</b>	<b>doel</b>
<b>huidig</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>FUR + Fur-overgangsregeling</b>
vanaf 1 januari 2006 voor werknemers geboren vóór 1950 en in dienst vanaf 1 april 1997	3,0%	1,5%	voortzetting FUR (= overgangsregeling)
vanaf 1 januari 2006 voor overige werknemers	1,0%	0,5%	levensloop
	0,6%	0,3%	tijdelijke financiering overgangsregeling
	1,0%	—	over te hevelen naar sectortafels
	0,4%	0,7%	vrijval
	<hr/>	<hr/>	
	3,0%	1,5%	
vanaf 1 januari 2009 voor overige werknemers	1,0%	0,5%	levensloop
	1,0%	—	overgeheveld naar sectortafels
	1,0%	1,0%	vrijval

# Bijlage I

## Inpassingtabel CAO Waterbedrijven

per 1 juni 2005

Reeksnummer	1-6-2003	1-6-2005	1-6-2006
1	1550	1569	1596
2	1584	1604	1632
3	1618	1638	1667
4	1652	1673	1702
5	1690	1711	1741
6	1726	1748	1779
7	1765	1787	1818
8	1806	1829	1861
9	1854	1877	1910
10	1908	1932	1966
11	1968	1993	2028
12	2032	2057	2093
13	2088	2114	2151
14	2149	2176	2214
15	2213	2241	2280
16	2272	2300	2340
17	2332	2361	2402
18	2391	2421	2463
19	2452	2483	2526
20	2523	2555	2600
21	2581	2613	2659
22	2639	2672	2719
23	2702	2736	2784
24	2769	2804	2853
25	2830	2865	2915
26	2887	2923	2974
27	2945	2982	3034
28	3001	3039	3092
29	3060	3098	3152
30	3120	3159	3214
31	3172	3212	3268
32	3224	3264	3321
33	3278	3319	3377
34	3328	3370	3429
35	3388	3430	3490

<b>Reeksnummer</b>	<b>I-6-2003</b>	<b>I-6-2005</b>	<b>I-6-2006</b>
36	3446	3489	3550
37	3514	3558	3620
38	3580	3625	3688
39	3643	3689	3754
40	3707	3753	3819
41	3771	3818	3885
42	3835	3883	3951
43	3900	3949	4018
44	3963	4013	4083
45	4015	4065	4136
46	4071	4122	4194
47	4128	4180	4253
48	4186	4238	4312
49	4245	4298	4373
50	4301	4355	4431
51	4354	4408	4485
52	4412	4467	4545
53	4470	4526	4605
54	4526	4583	4663
55	4584	4641	4722
56	4641	4699	4781
57	4696	4755	4838
58	4752	4811	4895
59	4810	4870	4955
60	4868	4929	5015
61	4924	4986	5073
62	4984	5046	5134
63	5054	5117	5207
64	5116	5180	5271
65	5189	5254	5346
66	5258	5324	5417
67	5330	5397	5491
68	5404	5472	5568
69	5476	5544	5641
70	5549	5618	5716

<b>Reeksnummer</b>	<b>I-6-2003</b>	<b>I-6-2005</b>	<b>I-6-2006</b>
71	5620	5690	5790
72	5692	5763	5864
73	5762	5834	5936
74	5836	5909	6012
75	5905	5979	6084
76	5987	6062	6168
77	6069	6145	6253
78	6148	6225	6334
79	6228	6306	6416
80	6308	6387	6499
81	6390	6470	6583
82	6469	6550	6665
83	6561	6643	6759
84	6656	6739	6857
85	6750	6834	6954
86	6845	6931	7052
87	6938	7025	7148
88	7032	7120	7245
89	7126	7215	7341
90	7221	7311	7439
91	7314	7405	7535
92	7408	7501	7632
93	7503	7597	7730
94	7597	7692	7827
95	7690	7786	7922
96	7824	7922	8061
97	—	—	—
98	8050	8151	8294
99	—	—	—
100	8279	8382	8529
101	—	—	—
102	8499	8605	8756
103	—	—	—
104	8718	8827	8981

# Bijlage I

## Tabel 2

### Overzicht salarissen WWB (loonlijn I januari 2006)

WWb groep	Startsituatie				I juni 2005				I juni 2006			
	per jaar		per maand		per jaar		per maand		per jaar		per maand	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
B	16.804	22.038	1.265	1.659	17.017	22.317	1.281	1.680	17.309	22.702	1.303	1.709
C	17.993	23.991	1.355	1.806	18.226	24.296	1.372	1.829	18.544	24.722	1.396	1.861
D	19.607	26.143	1.476	1.968	19.846	26.475	1.494	1.993	20.192	26.940	1.520	2.028
E	20.803	27.737	1.566	2.088	21.068	28.082	1.586	2.114	21.440	28.574	1.614	2.151
F	22.636	30.181	1.704	2.272	22.915	30.553	1.725	2.300	23.313	31.085	1.755	2.340
G	24.429	32.572	1.839	2.452	24.735	32.984	1.862	2.483	25.173	33.555	1.895	2.526
H	26.920	35.893	2.027	2.702	27.259	36.345	2.052	2.736	27.737	36.983	2.088	2.784
I	27.906	39.865	2.101	3.001	28.255	40.370	2.127	3.039	28.747	41.074	2.164	3.092
J	31.504	45.006	2.372	3.388	31.908	45.564	2.402	3.430	32.466	46.361	2.444	3.490
K	35.661	50.944	2.685	3.835	36.119	51.582	2.719	3.883	36.757	52.485	2.767	3.951
L	40.487	57.839	3.048	4.354	40.994	58.556	3.086	4.408	41.712	59.579	3.140	4.485
M	48.251	68.931	3.632	5.189	48.845	69.794	3.677	5.254	49.695	71.016	3.741	5.346
N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

# Bijlage 2

## Suppletierегeling gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

### I. Algemeen

#### Artikel I

- I. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
  - b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
  - c. WAO-uitkering: uitkering op basis van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
  - d. betrokkene: de “overheidswerknemer”, bedoeld in artikel 2 van de Wet privatisering ABP, aan wie uit een dienstbetrekking bij een werkgever op wie de CAO Waterbedrijven van toepassing is, ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte (als bedoeld in artikel 3.6 van de CAO Waterbedrijven) en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
  - e. de werkgever: de werkgever door wie ontslag is/wordt verleend;
  - f. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 6;
  - g. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO en vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP;
  - h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
  - i. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

## **2. Het recht op suppletie**

### **Artikel 2**

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 7,5 jaar onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengesteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan 28 dagen opvolgen.

### **Artikel 3**

1. het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht van suppletie.
2. Onverminderd artikel 3.1, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing op de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

### **Artikel 4**

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### **Artikel 5**

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

## **3. Suppletie**

### **Artikel 6**

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.



2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de algemene salarismaatregelen zoals overeengekomen door partijen bij de CAO Waterbedrijven.
3. Het in artikel 6.1 bedoelde percentage bedraagt:
  - a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
  - b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

### **Artikel 7**

1. In afwijking van artikel 6.3, wordt, indien het in artikel 2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 6.3 genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in artikel 7.1 bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengesteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan 28 dagen opvolgen.

### **Artikel 8**

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheids-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheids-uitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt,

uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in artikel 8.2, in een individueel geval naar het oordeel van het bevoegd gezag leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bevoegd gezag ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

### **Artikel 9**

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in artikel 9.1, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
  - a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
  - b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
  - c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b en artikel 8.2, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever ten gunste van betrokkene afwijken van artikel 9.2.

### **Artikel 10**

1. Voor de toepassing van artikel 8 en 9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten, indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uit-

keringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen waarop betrokkene recht heeft,

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

## **Artikel 11**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene aan wie een suppletie was toegekend, keert de werkgever een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.

### **2. Het in artikel 11.1 bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:**

- a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
3. Voor de toepassing van artikel 11.2 worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerst of tweede graad bestaat.
  4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in artikel 11.3, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
  5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in artikel 11.1, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

## **4. De betaling van de suppletie**

### **Artikel 12**

1. De werkgever stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door de werkgever beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. De werkgever betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen één maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. De werkgever betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

### **Artikel 13**

1. De werkgever betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 3.
2. De werkgever kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in artikel 13.1 en 13.2, wordt beschouwd als een suppletie.

## **5. Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

### **Artikel 14**

1. De werkgever kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie, gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door de werkgever te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.

3. In de door de werkgever te stellen regels, bedoeld in artikel 14.2, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in artikel 14.2 bedoelde opleiding of scholing.

#### **Artikel 15**

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan de werkgever.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van de werkgever nodig.

### **6. Uitvoeringsvoorschriften**

#### **Artikel 16**

De werkgever stelt nadere regels vast met betrekking tot:

- a. een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen;
- b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie;
- c. de werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 15.

### **7. Conversie herplaatsingswachtgeld en uitkering wegens ziekte**

#### **Artikel 17**

1. Degene die op 31 december 1995 recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

<b>Aantal maanden</b>	<b>Herplaatsingswachtgeld</b>
1 maand:	gedurende de eerste 27 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
2 maanden:	gedurende de eerste 26 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
3 maanden:	gedurende de eerste 25 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
4 maanden:	gedurende de eerste 24 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
5 maanden:	gedurende de eerste 22 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
6 maanden:	gedurende de eerste 21 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
7 maanden:	gedurende de eerste 20 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
8 maanden:	gedurende de eerste 19 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
9 maanden:	gedurende de eerste 18 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
10 maanden:	gedurende de eerste 17 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
11 maanden:	gedurende de eerste 16 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
12 maanden:	gedurende de eerste 15 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
13 maanden:	gedurende de eerste 14 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
14 maanden:	gedurende de eerste 13 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
15 maanden:	gedurende de eerste 12 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
16 maanden:	gedurende de eerste 11 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
17 maanden:	gedurende de eerste 10 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
18 maanden:	gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
19 maanden:	gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
20 maanden:	gedurende de eerste 8 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
21 maanden:	gedurende de eerste 7 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
22 maanden:	gedurende de eerste 6 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
23 maanden:	gedurende de eerste 5 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
24 maanden:	gedurende de eerste 4 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
25 maanden:	gedurende de eerste 3 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
26 maanden:	gedurende de eerste 2 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
27 maanden:	gedurende de eerste 1 maand 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
28 maanden:	gedurende 33 maanden 70%;
29 maanden:	gedurende 32 maanden 70%;
30 maanden:	gedurende 31 maanden 70%;
31 maanden:	gedurende 30 maanden 70%;
32 maanden:	gedurende 29 maanden 70%;
33 maanden:	gedurende 28 maanden 70%;
34 maanden:	gedurende 27 maanden 70%;
35 maanden:	gedurende 26 maanden 70%;
36 maanden:	gedurende 25 maanden 70%;
37 maanden:	gedurende 24 maanden 70%;
38 maanden:	gedurende 23 maanden 70%;
39 maanden:	gedurende 22 maanden 70%;
40 maanden:	gedurende 21 maanden 70%;
41 maanden:	gedurende 20 maanden 70%;
42 maanden:	gedurende 19 maanden 70%;
43 maanden:	gedurende 18 maanden 70%;

<b>Aantal maanden</b>	<b>Herplaatsingswachtgeld</b>
44 maanden:	gedurende 17 maanden 70%;
45 maanden:	gedurende 16 maanden 70%;
46 maanden:	gedurende 15 maanden 70%;
47 maanden:	gedurende 14 maanden 70%;
48 maanden:	gedurende 13 maanden 70%;
49 maanden:	gedurende 11 maanden 70%;
50 maanden:	gedurende 10 maanden 70%;
51 maanden:	gedurende 9 maanden 70%;
52 maanden:	gedurende 8 maanden 70%;
53 maanden:	gedurende 7 maanden 70%;
54 maanden:	gedurende 6 maanden 70%;
55 maanden:	gedurende 5 maanden 70%;
56 maanden:	gedurende 4 maanden 70%;
57 maanden:	gedurende 3 maanden 70%;
58 maanden:	gedurende 2 maanden 70%;
59 maanden:	gedurende 1 maand 70%.

3. De artikelen 3 tot en met 5, 6.2, 7 tot en met 11, alsmede artikel 12.3 tot en met 16 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever stelt ambtshalve van iedere werknemer als bedoeld in artikel 17.1 het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
5. Artikel 6.1 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de Wet privatisering ABP, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
6. Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

### **Artikel 18**

Indien de werknemer, bedoeld in artikel 2 van de Wet privatisering ABP, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van de Algemene burgerlijke pensioenwet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge

de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de Wet privatisering ABP, zonder toepassing van de maximumdagloon-grens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

## **8. Overige en slotbepalingen**

### **Artikel 19**

Indien het niveau van de WAO-uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de Wet privatisering ABP een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien partijen bij de CAO Waterbedrijven anders overeenkomen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### **Artikel 20**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.



# Bijlage 3

## Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid

Bij een ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 15.1 van het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP neemt de werkgever de volgende procedure in acht.

1. Niet eerder dan na een onafgebroken periode van 18 maanden na aanvang van ziekte zegt de werkgever de werknemer schriftelijk aan dat de procedure inzake ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte begint.
2. Ten aanzien van de werknemer dienen in deze periode de volgende vragen beantwoord te worden:
  - a. zal de werknemer twee jaar na aanvang van ziekte niet meer aan de aan de functie gestelde eisen voldoen vanwege ziekte (de medische geschiktheid voor de functie)?
  - b. is redelijkerwijs te verwachten dat de werknemer binnen een periode van 6 maanden na de afloop van de termijn van twee jaar na aanvang ziekte hersteld zal zijn van zijn ziekte?
  - c. zijn er voor de werknemer reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever aanwezig?
3. De beantwoording van de vragen 2a en 2b geschiedt door een daartoe door de uitkeringsinstelling die de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering uitvoert ten aanzien van de werknemer, aangewezen arts, bijgestaan door een arts, aangewezen door de werkgever en desgewenst door een arts, aangewezen door de werknemer.
4. Van de uitkomst van het onderzoek naar de vragen 2a en 2b zoals dat aan de werkgever zal worden gezonden ontvangt de werknemer een afschrift.
5. Uit het onderzoek naar mogelijkheden van herplaatsing (vraag 2c) dient te blijken dat de werkgever:
  - a. gedurende het eerste jaar na aanvang ziekte heeft gezocht naar passende arbeid voor de werknemer en dat gedurende het tweede jaar na aanvang ziekte tevens gezocht is naar gangbare arbeid;
  - b. het oordeel van de uitkeringsinstelling, die de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering uitvoert ten aanzien van de werknemer, heeft betrokken ter zake van de plannen en meldingen die (wettelijk) zijn voorgeschreven.

Van het oordeel van de uitvoeringsinstelling als bedoeld bij 5b wordt de werknemer desgewenst op de hoogte gesteld.

7. Het ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte kan niet eerder ingaan dan nadat betrokkene twee jaar onafgebroken ziek is geweest. Perioden van ziekte die elkaar binnen een tijdvak van 28 dagen opvolgen worden samengeteld.

# Bijlage 4

**N.B.** Deze notitie is opgenomen als referentiemateriaal. Data ed. zijn zoveel mogelijk aangepast aan de feitelijke situatie na 1 januari 2006.

## **Marktconform Belonen Watersector**

### **Implementatie & onderhoud**

*(maart 2004) januari 2006*

#### **I. Inleiding**

Op 1 januari 2006 zal een begin worden gemaakt met de implementatie van een nieuwe loonlijn. Deze invoering vindt plaats op niveau van de individuele lidbedrijven WWb.

Aan de nieuwe loonlijn liggen twee systemen ten grondslag:

- a. Het eerste systeem bestaat uit het nieuwe functie-indelingsinstrument bestaande uit de functiereferentiematrix, generieke functiebeschrijvingen en indelingscriteria voor het indelen van overige functies. De nieuwe salarisstructuur en de functiereferentiematrix zijn onderdeel van de CAO-2004.
- b. Het tweede systeem is de nieuwe salarisstructuur bestaande uit een systeem van nieuwe salarisschalen, salarisbedragen, doorgroeieregels en overgangsbepalingen.

Het eerste systeem (de nieuwe salarisstructuur) is op dit moment nog in ontwikkeling. Het tweede systeem (het functie-indelingsinstrument) is in concept gereed en behoeft op dit moment al voorbereiding op de implementatie ervan en het direct daaraan aansluitend het onderhoud van het functie-indelingsinstrument.

Onderstaande notitie richt zich in hoofdzaak op het onderhoud van het indelingsinstrument. Een uitzondering hierop betreft paragraaf 6 (Toetsing marktconformiteit. Verdere uitwerking van het onderhoud van de (nieuwe) salarisstructuur dient in een verder stadium hieraan nog te worden toegevoegd.

Het doel van deze notitie is het helder maken van de werkwijzen bij implementatie en onderhoud. Wat wordt gerealiseerd door de individuele lidbedrijven en welke centrale – lees WWb – verantwoordelijkheden zullen er in de toekomst zijn? Een tweede doel betreft het voorbereiden van het formuleren van afspraken in – de tekst van – de CAO-2004. (Het laatstgenoemde doel is uiteraard niet van toepassing op de implementatie aangezien dit een eenmalige gebeurtenis is).

Bij het schrijven van deze notitie is gebruik gemaakt van de notitie Beheer & Onderhoud zoals vastgesteld door de Stuurgroep in november 2003. Ook de opvattingen van de hoofden P&O over implementatie zijn bij

het schrijven van deze notitie betrokken.

Hieronder worden zowel implementatie als onderhoud als één geheel behandeld. Dit vanwege het feit dat aan de werkwijzen een aantal principes ten grondslag liggen die tot uitdrukking komen in de werkprocedures bij zowel implementatie als onderhoud. De fase van implementatie loopt van januari 2006 tot januari 2007. Het onderhoud start op het moment van invoering en heeft een onbepaalde doorlooptijd.

Onder onderhoud van het indelingsinstrument wordt verstaan het (technisch) onderhoud van het systeem, het verwerken van feedback vanuit de individuele lidbedrijven ten tijde van de implementatie en het wijzigen van (onderdelen van) de functiereferentiematrix.

Deze notitie is tot stand gekomen op basis van een collegiale samenwerking tussen de Hay Group en Boer & Croon.

## **2. Achtergronden**

De waterbedrijven hebben gekozen voor het centraal ontwikkelen van een nieuwe loonlijn. Doelstelling van het project MBW is het beloningssysteem van de waterbedrijven marktconform te doen zijn (zie bijlage I: Protocolafspraken CAO-2003).

Daarnaast is bij de start casu quo in de loop van het project een aantal – meer algemene – motieven – soms in de vorm van een vraagstelling - geformuleerd (zie ook het visiedocument MBW van september 2003).

Zo is er de vraag in welke mate de waterbedrijven in staat zijn controle te houden over de ontwikkeling van de loonkosten. Dit ook in relatie tot de positie van de waterbedrijven en de maatschappelijke verantwoordelijkheid die daaruit voortvloeit. Hieronder wordt ook verstaan de mate waarin de waterbedrijven in staat zijn tot tijdige aanpassingen aan marktontwikkelingen. Verder is van verschillende kanten de nadruk gelegd op de noodzaak om het beloningsbeleid (salarisstructuur inclusief regels bij toepassing van beoordelingssysteem) meer flexibel in te richten. Onder flexibiliteit wordt dan verstaan het vermogen van het totale systeem om rekening te houden met de wensen van medewerkers zoals die in enige fase van hun leven kunnen ontstaan. Verwacht wordt dat nieuwe generaties medewerkers deze flexibiliteit als groot goed zullen beschouwen.

Voor medewerkers is verder van belang dat vergelijkbare functies bij de onderscheiden lidbedrijven ook op gelijke wijze worden ingedeeld. Vanuit dit oogpunt is de introductie van een nieuw indelingsinstrument een aanzet tot een meer eigentijds HRM-beleid. De introductie van een marktconforme salarisstructuur draagt ertoe bij dat beslissingen over verdergaande uitbesteding van taken in de toekomst in mindere mate gebaseerd kunnen worden op efficiency overwegingen.

Op dit moment is er sprake van een situatie waarbij voor het eerst in de geschiedenis van de waterbedrijven een centraal genomen initiatief ten aan-

zien van het totale beloningsbeleid op draagvlak bij sociale partners kan rekenen. Tegelijkertijd kan worden geconstateerd dat hiermee door de waterbedrijven een nieuwe en vernieuwende stap is gezet richting de ontwikkeling van een positionering als “branche waterbedrijven”.

Vanuit de optiek van de omgeving – Europese Commissie en Den Haag– zijn de waterbedrijven al één te onderscheiden sector. Ook al is er sprake van de “nutsector”. Het onderscheid ten aanzien van de energiesector is zo groot (geworden) dat de waterbedrijven als het ware als een te onderscheiden branche zijn aan te merken. Het is de branche van waterbedrijven die wordt aangesproken op het afleggen van een deugdelijke verantwoording over niet alleen de constante kwaliteit van het water, maar ook op de mate waarin investeringen en exploitatie voldoen aan de normen zoals die in het maatschappelijk bestel zijn geformuleerd. Ergo, maatschappelijke verantwoordelijkheid is er en dient op alle niveaus te worden aangetoond.

Dit laat onverlet dat individuele waterbedrijven een zelfstandige positie hebben – ook en juist in de regio waarin zij zich bevinden.

Het is onder deze omstandigheden dat besluitvorming over een centraal te ontwikkelen (nieuwe) marktconforme loonlijn instemming ontmoette bij in eerste instantie de vakbonden en snel daarna ook bij de WWb. Vanuit de optiek van de vakbonden wordt het Project MBW beschouwd als een vernieuwingsslag.

### **3. Uitgangspunten bij implementatie en onderhoud**

Ten aanzien van de inrichting van implementatie en onderhoud is een aantal uitgangspunten op voorhand te formuleren. Deze zijn:

- De activiteiten bij de inrichting van de organisatie van implementatie en onderhoud dienen zodanig te worden gepositioneerd dat de zelfstandigheid van de lidbedrijven WWb tot uitdrukking komt;
- Alle waterbedrijven dragen bij aan de uitvoering van een (steekproefgewijze) controle (medio 2006) op de consistentie waarmee het indelingsinstrument is toegepast;
- Er dient er een adequate organisatorische infrastructuur te ontstaan teneinde het toezicht op de realisatie van marktconformiteit op korte en langere termijn te borgen;
- Het eerste uitgangspunt – zelfstandige waterbedrijven – is tegelijkertijd van betekenis voor de positie van ondernemingsraden bij de organisatie van de implementatie en ook bij het onderhoud;
- Het onderhoud van de salarisstructuur en de functiereferentiematrix zijn een verantwoordelijkheid van sociale partners gezamenlijk. Hetgeen tot het uitgangspunt leidt dat er een functionele eenheid dient te ontstaan bij het secretariaat WWb dat de CAO-onderhandelingen betreffende het onderhoud van de salarisstructuur en het functie-indelingsinstrument voorbereidt;
- Beslissingen over wijzigingen van (onderdelen van) de functiereferentie-

matrix en aanpassingen van de salarisstructuur, worden gerealiseerd tijdens de jaarlijkse CAO-onderhandelingen over de raam CAO waterbedrijven;

- Ten aanzien van het onderhoud van het functiewaarderingssysteem wordt een contract afgesloten tussen de WWb en de systeemhouder;
- Voor het bewaken van de consistentie in de toepassing van het functie-indelingsinstrument dienen voorzieningen te worden getroffen.

## **4. Implementatie**

### **4.1 Activiteiten**

In principe stelt een individueel lidbedrijf in de periode januari/februari 2006 een plan op voor het indelen van functies conform de systematiek van de functiereferentiematrix als voorbereiding op het invoeren van de nieuwe loonlijjn. In deze periode wordt de kennisoverdracht ten aanzien van toepassing van de matrix en indelingscriteria aan managers, P&O medewerkers en (eventueel) leden van de Ondernemingsraden gerealiseerd.

Het verdient de voorkeur dat alle lidbedrijven in dezelfde periode (jan./febr. 2006) een projectplan opstellen. Dit uit oogpunt van een gewenste uitwisseling van ervaringen en het oplossen van gezamenlijk geconstateerde knelpunten. Waterbedrijven die in mei/juni nog bezig zijn met de afronding van eerder gestatte trajecten van functiewaardering kunnen het project MBW aansluitend daarop invoeren. De implementatie dient echter vóór januari 2007 gereed te zijn. De termijn van afhandeling van bezwaren bij invoering kan tot na 1 januari 2007 doorlopen.

Elk bedrijf kan de functies op de “eigen wijze” beschrijven. De functiebeschrijvingen dienen een toepassing van de functiereferentiematrix en indelingscriteria mogelijk te maken. De totstandkoming van nieuwe functiebeschrijvingen – voor zoveel als van toepassing – gebeurt conform de bestaande procedures zoals die in enig bedrijf van toepassing zijn.

De inpassing van de functies in een bedrijf gebeurt op basis van een vergelijk met de functies in de functiereferentiematrix. Bij de inpassing wordt gebruik gemaakt van de indelingscriteria zoals die zijn ontwikkeld door de systeemhouder. Van de indeling wordt per functie een verslag opgesteld met daarin de overwegingen die hebben geleid tot desbetreffende indeling.

De consequenties van het inpassen van functies in de matrix worden operationeel bij het invoeren van de nieuwe salarisstructuur en de conversie van de oude salaristabel naar de nieuwe.

Individuele bedrijven informeren medewerkers over de implementatie van de nieuwe loonlijjn en de wijze waarop functies zullen worden ingedeeld. Vanuit het project marktconform Belonen Waterbedrijven wordt materiaal ontwikkeld ter ondersteuning van de communicatie met medewerkers.

## **4.2 De organisatie van de implementatie**

Bedrijven kunnen op verschillende wijzen de organisatie van de implementatie inrichten. Elk bedrijf stelt een implementatieplan inclusief de beschrijving van de procedures en de wijze van behandeling van bezwaren tegen de indeling. De bedrijven verschillen qua omvang en dus ook capaciteit. Dit kan gevolgen hebben voor de wijze waarop het implementatieplan wordt ingericht.

Er zal in de meeste gevallen sprake zijn van een Indelingscommissie per bedrijf waarvan de leden de kennis van het systeem hebben verworven. De samenstelling van deze indelingscommissies wordt per bedrijf bepaald. De hoofden P & O zullen op basis van hun functionele gebied verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de (organisatie van de) implementatie.

## **4.3 Bezwaarprocedures**

Deze procedures zijn in de CAO 2004 – 2007 inhoudelijk geregeld.

## **5. Onderhoud van het indelingsinstrument**

### **5.1 Onderhoud van de functiereferentiematrix, indelingscriteria en generieke functieprofielen (functie-indelingsinstrument)**

De functiereferentiematrix etc. is even als de nieuwe salarisstructuur onderdeel van de CAO-2004. Om deze reden zullen activiteiten die behoren tot het onderhoud van de functiereferentiematrix worden ondergebracht bij het secretariaat van de WWb. Vanuit het secretariaat van de WWb zal de in te stellen Onderhoudscommissie worden ondersteund.

De Onderhoudscommissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van hoofden P&O dan wel P&O-medewerkers die bekend zijn met de functie-waarderingstechniek en die een goed inzicht hebben in de organisatiestructuur en de werkzaamheden van de waterbedrijven. Ook een vertegenwoordiging van de Ondernemingsraden maakt deel uit van deze Onderhoudscommissie. De samenstelling van de Onderhoudscommissie is vrijwel identiek aan die van de voormalige Werkgroep Functieanalyse die samen met Hay het thans beschikbare functie-indelingsinstrument heeft ontwikkeld.

Ten behoeve van het technisch onderhoud van het functie-indelingsinstrument zal een contract worden gesloten met de externe systeemhouder.

De in te stellen Onderhoudscommissie bij het secretariaat WWb wordt belast met het voorbereiden van de CAO-onderhandelingen voor zover die van toepassing zijn op wijzigingen van de functie-referentiematrix.

Ten behoeve van de organisatie van de werkzaamheden zal een functie

'coördinator systeem' tevens secretaris van de Onderhoudscommissie in jan. 2006 (0.5 fulltime equivalent) worden ingesteld.

## **5.2 De activiteiten ten aanzien van het onderhoud van het functie-indelingsinstrument**

De activiteiten zijn:

- het adviseren en ondersteunen van zowel de werkgevers als de vakbonden met betrekking tot de gewenste en noodzakelijke wijzigingen van functiereferentiematrix als voorbereiding op de jaarlijkse CAO-onderhandelingen
- adviseren met betrekking tot het al dan niet inwilligen van onderhoudsverzoeken
- schriftelijke reacties opstellen gericht tot de indieners van enig verzoek tot onderhoud
- het zonodig beleggen van onderhoudswerk bij medewerkers van de waterbedrijven c.q. externe adviseurs
- het controleren van onderhoudswerk dat door externe adviseurs is uitgevoerd en daaruit voortvloeiende informatie distribueren aan de WWb lidbedrijven
- voorstellen voor wijzigingen van onderhoudsprocedure opstellen
- het initiëren van (voorstellen tot) onderhoud

De Onderhoudscommissie kan worden opgedragen analyses op te stellen van de consistentie waarmee de bedrijven het functie-indelingsinstrument toepassen.

Op termijn kan de Onderhoudscommissie ook worden belast met het (doen) evalueren van het gebruik van de functiereferentiematrix, de indelingscriteria en de generieke functiebeschrijvingen.

Opdrachten aan de Onderhoudscommissie worden gegeven door de vergadering van hoofden P & O.

## **5.3 De organisatie van de ondersteuning van de implementatie**

Aan de implementatie gaat de Proefimplementatie vooraf. Het verzamelen van de gegevens uit de Proefimplementatie gaat vooraf aan de CAO-onderhandelingen en kan aanleiding zijn tot een technische bijstelling van de functiereferentiematrix etc. De verantwoordelijkheid voor het verwerken van de gegevens uit de Proefimplementatie ligt exclusief bij de externe systeemhouder.

De ervaring leert dat toepassing van referentiefuncties en indelingscriteria leidt tot vragen en opmerkingen. Het secretariaat WWb kan fungeren als "kenniscentrum". Hier is de centrale opslag van de kennis en ervaring met het toepassen van de functiereferentiematrix en de indelingscriteria.



De vraagbaak functie heeft betrekking op opmerkingen, vragen en knelpunten bij decentrale invoering. Dit kan betrekking hebben op:

- functies blijken moeilijk in te delen en de Onderhoudscommissie dient te worden ingeschakeld
- hoe om te gaan met samengestelde functies (combinatie van taken)
- de inhoud van de generieke functiebeschrijvingen of indelingscriteria zijn onvoldoende herkenbaar
- de inhoud van generieke functiebeschrijvingen of indelingscriteria is onjuist of kan worden verbeterd

Naast de functie van vraagbaak kan het secretariaat WWb op termijn ook de functie krijgen van centrale plek waar de kennis ook actief wordt uitgewisseld. Dit met het oog op het bewaken van de consistentie van de functie-indeling. Ook de hoofden P&O van de waterbedrijven kunnen een actieve uitwisseling van ervaringen en resultaten initiëren.

Rapportages over bevindingen met betrekking tot de consistentie van de toepassing worden in ieder geval in de vergadering van hoofden P&O behandeld.

## **6. Het beheer van de marktconformiteit van de (nieuwe) salarisstructuur**

De marktconforme werking van de nieuwe salarisstructuur is afhankelijk van de mate waarin de nieuwe loonlijn ook daadwerkelijk wordt toegepast.

De externe systeemhouder zal periodiek na invoering een kwantitatieve toets opstellen waarbij de wijzigingen in de beloningen per bedrijf en voor de gehele sector worden geregistreerd. Om een periodieke monitoring te kunnen realiseren, zal de externe systeemhouder opdracht krijgen een 0-meting te verrichten met als peildatum juni 2004.

De resultaten van de voortgang van introductie van marktconforme beloning kunnen worden ingebracht bij toekomstige CAO-onderhandelingen. Daarbij dient in aanmerking te worden genomen dat er ruimte zal blijven voor onderhandelingen en dient te worden voorkomen dat resultaten van monitoring één op één worden ingebracht als voor CAO-uitkomsten dominante gegevens. Na een periode van 2 tot 3 jaar zal een evaluatief onderzoek plaats vinden met betrekking tot de (nieuw te introduceren) HRM-instrumenten zoals dat tijdens de CAO-onderhandelingen zal worden afgesproken.

Een belangrijke factor voor de marktconforme werking van de nieuwe salarisstructuur is de mate waarin de loop door de schaal van enige medewerker afhankelijk wordt gesteld van het functioneren van betreffende medewerker. Dit betekent dat elk bedrijf op operationeel niveau dient te beschikken over een beoordelingssysteem op basis waarvan het management jaarlijks een beoordeling – gekoppeld aan een wijziging van het salarisniveau – kan uitbrengen.

Voorshands wordt er vanuit gegaan dat op dit moment elk bedrijf beschikt over een beoordelingsstelsel, zoals dat in overleg met desbetreffende ondernemingsraad is overeen gekomen.

Bij de externe evaluatie van de marktconforme werking van de nieuwe loonlijn kan ook het aspect van de mate van effectiviteit van het beoordelingsstelsel per bedrijf worden betrokken.

## **Bijlage I. bij Notitie Implementatie en Onderhoud**

### **Protocolafpraak 2003**

“Partijen zijn van mening dat waterbedrijven vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid dienen te streven naar een arbeidsvoorwaardenpakket dat marktconform is en aansluit bij het gewenste kwaliteitsniveau in de sector. Partijen rekenen het tot hun verantwoordelijkheid om hierin een proactieve benadering te kiezen.

Om die reden zijn partijen overeengekomen gedurende de looptijd van de CAO een marktconforme beloning voor de watersector te ontwikkelen. Daartoe zal een vergelijking worden gemaakt met een aantal relevante bedrijven of sectoren, waarna op basis van een geselecteerd functiewaarderingssysteem een raster van referentiefuncties en één loonlijn voor de waterbedrijven wordt ontwikkeld. Partijen spreken af bij het overleg voor de CAO 2004 de ontwikkelde loonlijn en functieniveaumatrix voor alle bedrijven vast te stellen en definitieve afspraken te maken over invoering. Hierbij zal aandacht worden gegeven aan evt. regionale verschillen, werkgelegenheidsaspecten, overgangsmaatregelen en inkomensgaranties voor het zittend personeel.”

# Bijlage 5

## Artikelen 652 en 672 Boek 7 Burgerlijk Wetboek

### **Art. 652. Proeftijd**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

### **Art. 672. Opzegging tegen bepaalde dag**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

# Bijlage 6

## Overgangsregeling ‘Wachtgeldregeling 1995’

### 1. **Rechthebbenden**

1. Onverkort de voorwaarden gesteld in de wachtgeldregeling zoals die laatstelijk geregeld was in hoofdstuk 5 van de CAO Waterbedrijven 1995, hebben alle werknemers die voor 1 januari 1998 voor onbepaalde tijd in dienst zijn getreden bij één van de WWb-bedrijven, als vermeld in bijlage 14 (Adressenoverzicht) van deze overeenkomst, in geval van werkloosheid na beëindiging van de dienstbetrekking bij een van die bedrijven tot en met 31 december 2001 recht op een wachtgelduitkering als bedoeld in de Wachtgeldregeling 1995, zoals hierna vermeld.
2. Bovendien geldt voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is en voor 1 januari 1998 55 jaar of ouder is, dat tot 1 januari 2004 de Wachtgeldregeling 1995 van toepassing blijft.

### 2. **Werkloosheid**

1. De werknemer als bedoeld in art. 1.1 en 1.2, die door het beëindigen van zijn voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking onvrijwillig werkloos wordt, heeft recht op een uitkering overeenkomstig de artikelen 2 tot en met 18. Deze uitkering bedraagt nimmer minder dan een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet zou hebben bedragen. De wijziging beoogt te voorkomen, dat in een bijzonder geval de aanspraak op wachtgeld minder is dan een aanspraak ingevolge de (nieuwe) Werkloosheidswet.
2. Onder “onvrijwillige werkloosheid” wordt verstaan de werkloosheid die voor de werknemer ontstaat bij ontslag:
  - a. wegens opheffing van zijn functie;
  - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de organisatie van de afdeling of het onderdeel daarvan, waarbij de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering der werkzaamheden bij die afdeling of dat onderdeel;
  - c. wegens verplaatsing van de afdeling of het onderdeel daarvan, waarbij de werknemer werkzaam is, mits een dergelijke verplaatsing een verhuizing door de werknemer noodzakelijk maakt en die verhuizing in redelijkheid niet van de werknemer kan worden verlangd in verband met zijn persoonlijke en/of gezinsomstandigheden;
  - d. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem beklede functie, anders dan op grond van ziels- en lichaamsgebreken.
3. Onder “onvrijwillige werkloosheid” op grond van deze regeling wordt niet verstaan de werkloosheid van de werknemer die valt onder

een van de in het lid 2.2 onder a t/m d bedoelde situaties en aansluitend een gelijkwaardige functie krijgt aangeboden en accepteert bij een andere werkgever dan die bij wie de dienstbetrekking is beëindigd.

4. In deze regeling wordt onder pensioenreglement verstaan het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### **3. Diensttijd**

1. Voor toepassing van de bepalingen van deze regeling wordt onder diensttijd verstaan: de diensttijd die aan het ontslag voorafgaat en die meetelt voor de pensioenberekening krachtens het pensioenreglement of als zodanig zou meetellen, wanneer die tijd door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard, met uitzondering van de tijd:
  - a. die voorafgaat aan een ontslag uit een functie waaraan een functioneel leeftijdsontslag is verbonden, indien uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
  - b. die reeds eerder in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van een lichaam in de zin van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, tenzij voor de toepassing van artikel 6.2 en 6.3 en van artikel 7.1 van deze regeling;
  - c. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan één jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 6.2 en 6.3 en van artikel 7.1 van deze regeling;
  - d. in een aangehouden betrekking.
2. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

### **4. Laatstgenoten inkomen**

1. Voor de toepassing van de bepalingen van deze regeling wordt onder laatstgenoten inkomen verstaan: het inkomen, als bedoeld in artikel 5.1.3 CAO Waterbedrijven, waarop de werknemer op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had.
2. Indien het laatstgenoten inkomen anders dan ten gevolge van het verwerven van periodieke verhogingen zou zijn gewijzigd, wanneer de werknemer op dit inkomen in dienst zou zijn gebleven, zal van de dag van inwerking-treding van die wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstgenoten inkomen gelden.

3. Voor functies, die geleidelijk worden opgeheven, alsmede in bijzondere gevallen, kan de werkgever van het hiervoor bepaalde ten gunste van de werknemer afwijken.

## **5. Recht op wachtgeld**

1. De werknemer, bedoeld in artikel 2.2, onder a tot en met c, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag van ingang van zijn ontslag, tenzij de werknemer ter zake van dat ontslag recht heeft op pensioen ingevolge het pensioenreglement.
2. Geen recht op wachtgeld heeft de werknemer, bedoeld;
  - a. in artikel 2.2, onder a en b, die andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden, heeft geweigerd te aanvaarden;
  - b. in artikel 2.2, onder a tot en met c, aan wie schriftelijk is meegedeeld dat hem ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden functie, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
3. Het vorige lid is niet van toepassing indien de werknemer op de dag van ingang van zijn ontslag de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
4. De werkgever beslist over de toekenning van wachtgeld op schriftelijke aanvraag door de werknemer. De stukken die de werkgever nodig acht voor de behandeling van de aanvraag dienen door of vanwege de werknemer te worden overgelegd.

## **6. Duur van het wachtgeld**

1. De duur van het wachtgeld is drie maanden, vermeerderd voor de werknemer, die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd; voor de werknemer, die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%, met dien verstande, dat de duur van het wachtgeld voor de werknemer, die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, gelijk is aan drie maanden, vermeerderd met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.
2. Ten aanzien van de werknemer, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld of een uitkering ten laste van een lichaam in de zin van het pensioenreglement, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het

eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen.

Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

3. De duur van het wachtgeld van de werknemer, die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaren heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Deze verlenging vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaats gehad, tenzij de werknemer nadien weder een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaren heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd, welke in aanmerking is genomen bij de eerder genoemde verlenging buiten aanmerking.
4. Na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijn kan de duur van het wachtgeld worden verlengd, indien de werkgever daartoe termen aanwezig acht.

## **7. Bedrag van het wachtgeld**

1. Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan het laatstgenoten inkomen. Gedurende de daaropvolgende zes maanden bedraagt het 85% van het laatstgenoten inkomen, welk percentage voor elk leeftijdsjaar boven 25 jaar met 1/4% wordt vermeerderd tot een maximum van 90%. Vervolgens bedraagt het wachtgeld 80% van het laatstgenoten inkomen. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de op wachtgeld gestelde recht zou hebben, indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en naar de middelsom van de berekeningsgrondslagen, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.
2. In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging, bedoeld in artikel 6.3, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande, dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste 40% bedraagt van het laatstgenoten inkomen.



3. In afwijking van het eerste lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging, bedoeld in artikel 6.4, ten hoogste 50% van het laatstgenoten inkomen.

## **8. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf**

1. De inkomsten die de op wachtgeld gestelde geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend, hem is aangezegd, of door hem is aangevraagd, worden met het wachtgeld verrekend over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. Deze verrekening geschiedt aldus dat het wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, het laatstgenoten inkomen overschrijdt.
2. Het in het voorgaande lid bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Wanneer de op wachtgeld gestelde arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het eerste lid van toepassing, tenzij hij aannemelijk maakt, dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet aangemerkt als inkomsten in verband met arbeid.
5. In bijzondere gevallen kan de werkgever van het hiervoor bepaalde ten gunste van de op wachtgeld gestelde afwijken.

## **9. Opgave gegevens aan werkgever**

1. De op wachtgeld gestelde is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de werkgever onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten, die hij uit die werkzaamheden zal ontvangen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van de inkomsten die hij sinds het ter hand nemen van de werkzaam-

heden of sinds de vorige opgave heeft genoten. De werkgever geeft nadere voorschriften aangaande het doen van mededelingen door de op wachtgeld gestelde met betrekking tot de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 8 van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
3. De voormalige werkgever kan bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering van de opgave van de op wachtgeld gestelde afwijken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 8.2 en 8.3.
5. Zolang de op-wachtgeld-gestelde de leeftijd van 57,5 jaar niet heeft bereikt, is hij verplicht zich te gedragen naar de voorschriften, die hem door de werkgever worden gegeven om tot het verkrijgen van een werkkring of andere bron van inkomsten te geraken.
6. Degene aan wie wachtgeld is toegekend, wordt door het aanvaarden van het wachtgeld geacht er in toe te stemmen, dat allen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, welke voor de uitvoering van het bepaalde in dit hoofdstuk noodzakelijk zijn.

## **10. Uitsluiting inkomsten**

De werkgever kan bepalen, dat inkomsten welke zijn genoten uit hoofde van overwerk, bij wijze van gratificatie ter zake van een vrijwillige verbintenis bij de Nationale Reserve, bij de Reserve Rijks- en Gemeentepolitie dan wel bij de Monumentenwacht, geheel of ten dele niet worden aangemerkt als inkomsten.

## **11. Geneeskundig onderzoek**

Indien de op wachtgeld gestelde langer dan een jaar wegens ziekte verhinderd is geweest arbeid te verrichten, kan hij door de werkgever worden verplicht zich geneeskundig te doen onderzoeken.

## **12. Einde en verval van het recht op wachtgeld**

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
  - a. behoudens het bepaalde in het tweede lid, met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgende op die waarin de op wachtgeld gestelde in de zin van artikel 8.2 van het pensioenreglement uit hoofde van ziekten of gebreken blijvend ongeschikt is verklaard de functie te vervullen waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen;
  - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die, waarin de op wachtgeld gestelde de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
  - c. met ingang van de dag volgende op die waarop de op wachtgeld gestelde is overleden;
  - d. indien het recht op wachtgeld geheel wordt afgekocht.
2. In afwijking van het vorige lid, onder a, eindigt het recht op wachtgeld, indien de op wachtgeld gestelde uit hoofde van ziekten of gebreken blijvend ongeschikt is verklaard voor het vervullen van de functie, die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd vervulde en waarin hij ambtenaar was in de zin van het pensioenreglement, met ingang van de dag waarop hij uit die functie is ontslagen.
3. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de op wachtgeld gestelde:
  - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
  - b. de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig, of onjuist verstrekt.
4. Het recht op wachtgeld vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag als bedoeld in artikel 5.4, niet binnen een termijn van vijf jaren na het ontstaan van dat recht bij de werkgever is ingediend.

## **13. Vermindering en niet-uitbetaling van het wachtgeld**

1. Indien de op wachtgeld gestelde:
  - a. een hem aangeboden werkkring, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
  - b. in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
  - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 8, zonder voldoende reden prijs geeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan; wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag, waarmee het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel met de prijsge-

geven of verloren gegane inkomsten het laatstgenoten inkomen zou hebben overschreden.

2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de op wachtgeld gestelde:
  - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
  - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij de werkgever op een door de op wachtgeld gestelde daartoe gedaan verzoek, anders beslist;
  - c. verhindert, zij het ook alleen door gebrek aan medewerking, dat een geneeskundig onderzoek of een voldoende geneeskundig onderzoek plaats heeft tot het verkrijgen van een invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement.

#### **14. Afkoop van het recht op wachtgeld**

Op verzoek van de op wachtgeld gestelde kan het recht op wachtgeld geheel of ten dele worden afgekocht.

#### **15. Opschorting**

1. Ten aanzien van degene, aan wie wachtgeld is toegekend en die uit hoofde van ziekte aanspraak heeft of krijgt op doorbetaling van zijn laatstgenoten inkomen, wordt de verdere uitvoering van de bepalingen van dit hoofdstuk opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het vorige lid vindt overeenkomstige toepassing in het geval:
  - a. aanspraak bestaat op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits deze uitkering niet minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten inkomen;
  - b. doorbetaling van inkomen plaatsvindt op grond van artikel 1639h, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek.
3. Ten aanzien van degene aan wie wachtgeld is toegekend en die zich ingevolge wettelijke verplichting als militair in werkelijke dienst bevindt of moet begeven, wordt op een daartoe strekkend verzoek de verdere uitvoering van de bepalingen van dit hoofdstuk voor de duur van die dienst opgeschort.
4. Het vorige lid is van overeenkomstige toepassing in geval degene aan wie wachtgeld is toegekend is tewerkgesteld als gewetensbezwaarde in de zin van artikel 9 van de Wet Gewetensbezwaren militaire dienst.

## **16. Samenloop van wachtgeld en andere uitkeringen**

1. Indien de wachtgelder na afloop van het tijdvak, bedoeld in artikel 15.1, aanspraak heeft op een uitkering op grond van artikel 13.9 en 13.14 lid e van de CAO Waterbedrijven wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de wachtgelder aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt gedurende de termijn, waarop die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

## **17. Tegemoetkoming verhuiskosten**

Aan de op wachtgeld gestelde, die elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, kan ter zake van de kosten, die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend tot ten hoogste het bedrag van een vergoeding volgens de normen van hoofdstuk 14 van deze CAO.

## **18. Betaling**

Het wachtgeld, over een maand berekend, wordt in maandelijkse termijnen betaald.

Met toestemming van de op wachtgeld gestelde kan de uitbetaling in langere termijnen geschieden.

## **19. Uitkering bij overlijden**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de op wachtgeld gestelde wordt aan de nagelaten echtgenoot, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het laatstgenoten inkomen over een tijdvak van drie maanden. Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens de artikelen 8, 9 of 13, of wordt artikel 12.3 toegepast, dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld, dat de op wachtgeld gestelde op de dag van het overlijden ontving, over een tijdvak van drie maanden. Bij overlijden in de periode van opschorting van het wachtgeld krachtens artikel 15.1 en 15.2 onder a, bestaat geen aanspraak op een uitkering als in dit artikel bedoeld.
2. Op een uitkering, bedoeld in het vorige lid of krachtens het bepaalde in het volgende lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen werknemer ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enige wettelijke regeling inzake uitkeringen ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid en onvrijwillige werkloosheid.

3. Het bepaalde in artikel 6.5.1 van de CAO Waterbedrijven is van overeenkomstige toepassing.

## **20. Slotbepalingen**

Voor zover en voor zolang het bepaalde in de artikelen 2 t/m 19 minder aanspreken aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verleent dan de Werkloosheidswet (WW), vindt ten aanzien van deze werknemer toepassing van de WW plaats.

# Bijlage 7

## **(Overgangsregeling) Flexibele uittredingsregeling (FUR)**

Het FUR-Reglement, FUR-aanvullingsreglement en de bepalingen over de Overgangsregeling FUR kunt u raadplegen op de website van de Stichting flexibel uittreden nutsbedrijven (Sfn): [www.sfn-pensioen.nl](http://www.sfn-pensioen.nl)

Daarnaast treft u op deze site ook aan de teksten van de diverse FUR-folders, de regelingen voor bezwaar en beroep, de Sfn-statuten en het meest recente jaarverslag.

Belanghebbenden kunnen de teksten ook opvragen bij de Sfn-helpdesk, telefoon (045) 579 49 29.

# Bijlage 8

## Verklaring relatiepartnerschap (als bedoeld in artikel 1.5)

Ondergetekende,

naam: \_\_\_\_\_

voornamen: \_\_\_\_\_

geboortedatum: \_\_\_\_\_

adres: \_\_\_\_\_

woonplaats: \_\_\_\_\_

verklaart:

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

Medeondergetekende,

naam: \_\_\_\_\_

voornamen: \_\_\_\_\_

geboortedatum: \_\_\_\_\_

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

Plaats, \_\_\_\_\_

datum, \_\_\_\_\_

Ondergetekende, \_\_\_\_\_

Medeondergetekende, \_\_\_\_\_

(handtekening) \_\_\_\_\_

(handtekening) \_\_\_\_\_

N.B. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.



# Bijlage 9

## **Uitvoeringsregeling keuzesysteem arbeidsvoorwaarden (cafetariasysteem)**

### **Artikel 1 Definities**

Bronnen:	de arbeidsvoorwaarde(n) die de werknemer bereid is te ruilen voor een doel
Doelen:	De arbeidsvoorwaarde(n) die de werknemer kiest (bij ruil)
Salaris:	Het salaris zoals bedoeld in artikel 5.1.1. van de CAO
(Jaar)inkomen:	Het (jaar)inkomen zoals bedoeld in artikel 5.1.7. van de CAO
Bovenwettelijke vakantiedagen:	vakantiedagen (inclusief seniorendagen) voor zover deze het wettelijk minimum Overschrijden. Het wettelijk minimum is gelijk aan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (= 20 dagen bij volledige werktijd).

### **Artikel 2 Algemeen**

Deze uitvoeringsregeling geeft uitvoering aan hoofdstuk 8 van de CAO Waterbedrijven.

Naast de vermelding van de bronnen en doelen worden in deze uitvoeringsregeling tevens de overige grenzen en voorwaarden aangegeven alsmede enkele administratieve bepalingen.

De werknemer kan op basis van deze uitvoeringsregeling een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO flexibel invullen. De keuze vindt in beginsel plaats op basis van kosten-neutraliteit voor de werkgever. De in deze uitvoeringsregeling opgenomen bronnen kunnen, met inachtneming van de gestelde voorwaarden, worden ingeruild voor de in artikel 4 genoemde doelen.

### **Artikel 3 bronnen**

Ten behoeve van het ontstaan van een bestedingstegoed kan de werknemer kiezen uit de inzet (bron) van tijd en/of geld.

De bron tijd bestaat uit de voor de werknemer in het keuzejaar van toepassing zijnde bovenwettelijke vakantiedagen. Het staat de werknemer vrij te kiezen hoeveel dagen hij wil inzetten. Indien en voor zover ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen het bestedingsdoel niet in tijd wordt genomen zal in het keuzejaar een aanpassing van de opbouw in vakantierechten plaatsvinden.

De bron geld bestaat uit de arbeidsvoorwaarden salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De inzet van deze bron is beperkt tot maximaal 5% van het jaarincome in het jaar van de keuzeronde. Voor de bepaling van de 5% grens blijft het bedrag waarvoor de werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling en de levensloopregeling buiten beschouwing.

#### **Artikel 4 Doelen**

De doelen zijn onderverdeeld in twee hoofdcategorieën: tijd en geld.

Het doel tijd bestaat uit:

- de aankoop van extra vakantiedagen tot maximaal de voor de werknemer in het keuzejaar geldende bovenwettelijke vakantiedagen. Deze aankoop is gemaximeerd op de in artikel 3 genoemde grens van 5%;
- langdurig doorbetaald verlof ('sabbatical leave'): een periode van minimaal 1 maand en ten hoogste 6 maanden. Tijdens de verlofperiode wordt 100% van het inkomen doorbetaald. De voorwaarden uit art. 4.3.10 CAO (onbetaald sabbatical leave) zijn op dit onderdeel niet van toepassing;
- extra doorbetaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 1 maand bij volledig verlof. Bij gedeeltelijk ouderschapsverlof wordt deze periode evenredig verlengd;
- voor vrouwelijke werknemers: uitbreiding van het doorbetaald zwangerschap- en bevallingsverlof met maximaal 2 maanden;
- voor mannelijk werknemers: verlof in verband met zwangerschap en bevalling partner. Het extra verlof bedraagt ten hoogste 2 maanden.

N.B. Eventuele wettelijke regels inzake ouderschapsverlof, bevalling- en zwangerschapsverlof zijn op de laatste 3 onderdelen niet van toepassing.

Het doel geld bestaat uit:

- contant geld: een bruto-uitkering ineens in het keuzejaar;
- tegemoetkoming in de kosten van fiscaal erkende kinderopvang;
- extra pensioen\*: op het salaris van de werknemer (al dan niet uit ingeleverde verlofdagen) wordt een premie ingehouden welke door de werkgever als extra storting wordt overgemaakt op
  - a. de rekening van "de stichting Pensioenfonds ABP", waardoor een individueel hogere pensioenuitkering kan worden bereikt. Meer informatie over ABP Extra Pensioen via uw personeelsafdeling;
  - b. de individueel door de werknemer afgesloten levenslooprekening, ten behoeve van een door hem op enig moment op te nemen levensloopverlof
- spaarloon: de werknemer kan een deel van zijn bruto-inkomen aanwenden voor deelname aan de bij de werkgever geldende spaarloonregeling. De deelname geschiedt door inhouding van het spaarloongedeelte op het salaris, vakantietoeslag, eindejaars-uitkering en het loongedeelte dat

voortkomt uit de inzet van de bron tijd.

(N.B. De keuze blijft dus bestaan om het bestedingsdoel spaarloon te financieren op reguliere wijze. De huidige deelnemeregels blijven van toepassing);

- fiscaal gefaciliteerde doelen zoals fiets\*
  - betaling van de door een werknemer verschuldigde vakbondscontributie. De werknemer kan de werkgever verzoeken de door hem verschuldigde vakbondscontributie in te houden op zijn brutosalaris.
- \* voor zover in het bedrijf geregeld

### Artikel 5 Keuzeronde

De werknemers kunnen een keuze in arbeidsvoorwaarden maken gedurende een keuzeronde. De periode van deze keuzeronde is de maanden oktober en november van het jaar voorafgaande aan het keuzejaar (= toekomstige kalenderjaar). De keuzeronde geldt niet voor deelname aan de premiespaarregeling en spaarloonregeling.

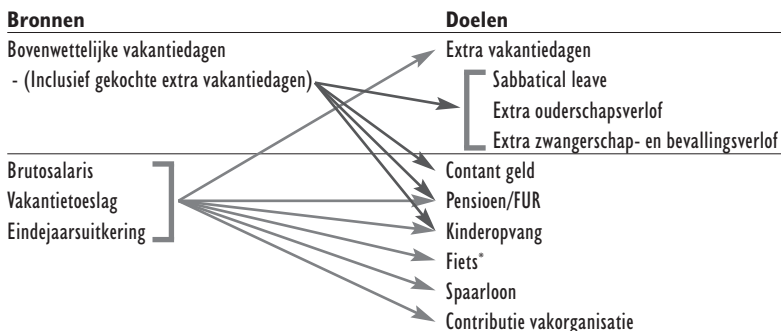
### Artikel 6 Hardheidsclausule

Indien blijkt dat de keuzen van alle werknemers tezamen resulteren in een voor de organisatie ongewenste situatie is de werkgever gerechtigd de gemaakte keuzen (of een onderdeel daarvan) collectief niet te honoreren. Van een dergelijke situatie is sprake indien in overwegende mate een eenzijdige keuze is gemaakt voor tijd en geld en wel zodanig dat dit de bedrijfsvoering ernstig belemmert.

In deze situatie kan de werkgever ervoor kiezen alle werknemers hun laatst gekozen arbeidvoorwaarden te laten handhaven of een nieuwe (beperkte) keuzeronde te starten welke ronde in december plaats kan vinden.

### Artikel 7 Koppeling bronnen en doelen

De tijddoelen 'sabbatical leave', ouderschapsverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof kunnen alleen worden gekocht uit de bron tijd.



\* voor zover in het bedrijf geregeld

### **Artikel 8 Waarde van een dag**

De waarde van een vakantiedag die in het kader van het keuzesysteem wordt omgeruild voor een gelddoel bedraagt 5,37% ( $8 \times 1/165 \times 1,08 \times 1,025$ ) van het salaris zoals geldt op 1 januari van het keuzejaar. De waarde van een vakantiedag die wordt gekocht wordt gelijkgesteld met een verkochte dag. Indien de aankoop van een vakantiedag plaatsvindt uit het maandsalaris werkt deze verlaging niet door naar de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

### **Artikel 9 Deeltijd**

Voor werknemers die in deeltijd werken gelden de in deze regeling genoemde dagenmaxima naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

### **Artikel 10 Administratie**

In deze regeling worden tijdrechten uitgedrukt in dagen. Vanaf de CAO 2002 worden verlofgoeden echter in uren geadministreerd.

# Bijlage 10

## Overzicht besmettelijke ziekten

Besmettelijke ziekten van groep A, groep B en groep C, als bedoeld in artikel 2.2.6 CAO Waterbedrijven:

- a. Tot groep A, bedoeld in artikel 1, lid h van de Infectieziektenwet, behoort de volgende infectieziekte:
  - kinderverlamming.
  
- b. Tot groep B, bedoeld in artikel 1, lid i, van de Wet Infectieziekten, behoren de volgende infectieziekten:
  - bacillaire dysenterie;
  - botulisme;
  - buiktyfus;
  - cholera;
  - difterie;
  - febris recurrens;
  - hepatitis A,B en C;
  - hondsdolheid;
  - kinkhoest;
  - legionellose;
  - mazelen;
  - meningokokkose;
  - paratyfus A,B en C;
  - pest;
  - tuberculose;
  - virale hemorrhagische koorts;
  - vlektyfus;
  - acute voedselvergiftiging en voedselinfectie.
  
- c. Tot groep C, bedoeld in artikel 1, lid j, van de Wet Infectieziekten, behoren de volgende infectieziekten:
  - brucellose;
  - gele koorts;
  - leptospirose;
  - malaria;
  - miltvuur;
  - ornithose/psittacose;
  - O-koorts;
  - rode hond;
  - trichinose;
  - enterohaemorrhagische E. coli.

# Bijlage II

## Regeling sanctionering overtreding inlichtingenplicht bij werkloosheid

Als bedoeld in artikel 12.7 lid c. en artikel 12.12 lid k. van de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (hoofdstuk 12 CAO)

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Betrokkene, bovenwettelijke uitkering, loonsuppletie, WW, ZW: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid.
- b. Inlichtingenplicht: de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW, voor zover deze van overeenkomstige toepassing is op de bovenwettelijke uitkering of de loonsuppletie.
- c. Niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht: een overtreding waarop, indien deze zou zijn begaan tegen de WW of de ZW, respectievelijk de artikelen 27a tot en met 27g WW en 45a tot en met 45g ZW van toepassing zouden zijn.
- d. Benadelingsbedrag, boete, categorie: hetgeen daaronder wordt verstaan in het Boetebesluit Tica..
- e. Maatregel: een gehele of gedeeltelijke weigering van de bovenwettelijke uitkering of de loonsuppletie als bedoeld in artikel 3.
- f. Dringende reden: een dringende reden als bedoeld in de WW en de ZW.

### Artikel 2 Waarschuwing

Indien ten aanzien van het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht op grond van de WW of de ZW zou zijn volstaan met een schriftelijke waarschuwing, wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing.

### Artikel 3 Maatregelen

1. Indien op grond van de WW of de ZW ten aanzien van het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht:
  - a. een boete zou zijn opgelegd van de eerste of tweede categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie voor de helft geweigerd gedurende 13 weken;
  - b. een boete zou zijn opgelegd van de derde of vierde categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie voor de helft geweigerd gedurende 26 weken;
  - c. een boete zou zijn opgelegd van de vijfde of een hogere categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie blijvend geheel geweigerd.
2. Bij de bepaling van de categorie van boete die zou zijn opgelegd, worden voor de berekening van het benadelingsbedrag de uitkering op grond van

de WW en de ZW buiten beschouwing gelaten en de bovenwettelijke uitkering en de loonsuppletie afzonderlijk van elkaar in aanmerking genomen.

3. De maatregelen, bedoeld in het eerste lid, gaan in bij het begin van de periode waarover de betrokkene ten aanzien van zijn bovenwettelijke uitkering respectievelijk loonsuppletie niet of niet behoorlijk aan de inlichtingenplicht heeft voldaan. Betreft dit meerdere perioden, dan wordt het benadelingsbedrag over die perioden samengeteld en gaat de maatregel in bij het begin van de eerste van die perioden. Perioden waarover al een maatregel is opgelegd of een schriftelijke waarschuwing is gegeven of waarop artikel 4, lid a, van toepassing is, blijven daarbij buiten beschouwing.

#### **Artikel 4 Verwijtbaarheid**

- a. indien de betrokkene de inlichtingenplicht niet of niet behoorlijk is nagekomen en hem dit in het geheel niet te verwijten is, wordt geen maatregel opgelegd en geen schriftelijke waarschuwing gegeven;
- b. indien de werkgever, gelet op de mate waarin de betrokkene de overtreding van de inlichtingenplicht kan worden verweten, de op grond van artikel 3 vastgestelde maatregel te zwaar acht, kan het de naastlagere maatregel opleggen. Voor de toepassing van artikel 3, lid 1 onder a betekent dit dat wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing.

#### **Artikel 5 Recidive**

Indien aan de betrokkene schriftelijk is bekendgemaakt dat hem op grond van deze regeling een maatregel is opgelegd en hij binnen twee jaar na deze bekendmaking opnieuw de inlichtingenplicht niet nakomt, kan de werkgever de naasthogere maatregel opleggen.

#### **Artikel 6 Dringende redenen**

Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever besluiten van het opleggen van een maatregel af te zien.

#### **Artikel 7 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt tegelijk met de regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (Hoofdstuk 12 CAO Waterbedrijven) in werking.

# Bijlage 12

## Controlevoorschriften loonsuppletie bij werkloosheid

Als bedoeld in artikel 12.12, lid j, van de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (hoofdstuk 12 CAO)

### Artikel 1

In deze voorschriften wordt verstaan onder:

- a. betrokkene: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid;
- b. loonsuppletie: een loonsuppletie als bedoeld in artikel 12.12 van de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid.

### Artikel 2

De betrokkene die in aanmerking wil komen voor loonsuppletie, dient een aanvraag in bij de instantie die daartoe door de werkgever is aangewezen. De aanvraag vindt plaats door het indienen van een door deze instantie beschikbaar gesteld aanvraagformulier, dat volledig en juist is ingevuld, dat is voorzien van de gevraagde bijlagen, en dat door de betrokkene is ondertekend.

### Artikel 3

De betrokkene die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:

- a. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de instantie, bedoeld in artikel 2, opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
- b. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de instantie, bedoeld in artikel 2;
- c. controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
- d. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de instantie, bedoeld in artikel 2;
- e. de instantie, bedoeld in artikel 2, desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de betrokkene wordt betaald;
- f. de instantie, bedoeld in artikel 2, desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de betrokkene in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.

### Artikel 4

Deze regeling treedt tegelijk met de regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (Hoofdstuk 12 CAO Waterbedrijven) in werking.



# Bijlage 13

## Regels inzake de vergoeding van verhuiskosten bij werkloosheid

als bedoeld in artikel 12.15, tweede lid, van de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (hoofdstuk 12 CAO)

### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. betrokkene, bovenwettelijke uitkering: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid;
- b. reisafstand: de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, vastgesteld op de wijze zoals ten tijde van de beslissing op het verzoek van de betrokkene gebruikelijk is voor de inkomstenbelasting.

### Artikel 2

1. De betrokkene heeft recht op vergoeding van verhuiskosten indien:
  - a. hij recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, die niet blijvend geheel is geweigerd, en waarvan de duur niet verstrijkt of zonder de aanvaarding van werkzaamheden zou zijn verstreken binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden, en
  - b. hij werkzaamheden aanvaardt die naar verwachting ten minste 6 maanden zullen duren, en
  - c. die werkzaamheden leiden tot een eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor ten minste de helft van het aantal uren per week waarvoor hij onmiddellijk vóór de aanvang van die werkzaamheden recht had op bovenwettelijke uitkering, en
  - d. verhuizing voor het aanvaarden van die werkzaamheden noodzakelijk is, en
  - e. de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt tussen 3 maanden vóór en 12 maanden na de aanvang van de werkzaamheden.
2. De betrokkene heeft mede recht op vergoeding van verhuiskosten indien hij recht op een bovenwettelijke uitkering als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, zou hebben gehad als hij niet de nieuwe werkzaamheden had aanvaard in verband waarmee hij verhuist, en indien hij tevens voldoet aan de voorwaarden gesteld in het eerste lid, onderdelen b, d en e.
3. Verhuizing wordt geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden indien de werkzaamheden bestaan uit een nieuwe dienstbetrekking, de betrokkene uit hoofde van die dienstbetrekking verplicht is binnen een bepaald gebied te wonen, de betrokkene buiten dat gebied woont, en hij naar dat gebied verhuist.

4. Verhuizing wordt mede geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden indien de reisafstand tussen de woonplaats van de betrokkene en diens standplaats voor de werkzaamheden vóór de verhuizing ten minste 50 kilometer en na de verhuizing ten hoogste 25 kilometer bedraagt.

### **Artikel 3**

1. De betrokkene die in aanmerking wil komen voor vergoeding van verhuiskosten, dient een schriftelijk, door hem ondertekend verzoek in bij de instantie, daartoe aangewezen door de werkgever. Het verzoek bevat de aard, de urenomvang per week, de ingangsdatum en de plaats van de werkzaamheden, de verhuisdatum en het oude en nieuwe woonadres.
2. Een verzoek om vergoeding van verhuiskosten wordt niet meer in behandeling genomen als het meer dan 6 maanden na de verhuizing waarop het betrekking heeft, is ontvangen door de instantie, bedoeld in het eerste lid. De werkgever kan in bijzondere gevallen beslissen dat het verzoek toch in behandeling wordt genomen.
3. De betrokkene verstrekt desgevraagd aan de instantie, bedoeld in het eerste lid, bewijs van zijn verhuizing en van andere feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor het recht op en de hoogte van de vergoeding van verhuiskosten.
4. De werkgever neemt binnen een maand na de verhuizing, of als dat later is, binnen een maand nadat de instantie, bedoeld in het eerste lid, het verzoek om vergoeding van verhuiskosten heeft ontvangen, een beslissing op het verzoek om vergoeding van verhuiskosten.

### **Artikel 4**

1. De vergoeding van verhuiskosten bedraagt € 2.269,00.
2. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde een vergoeding van verhuiskosten ontvangt, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag, bedoeld in het eerste lid.

### **Artikel 5**

1. De vergoeding van verhuiskosten wordt betaald binnen een maand nadat de inwilliging van het verzoek tot vergoeding van verhuiskosten schriftelijk aan de betrokkene is meegedeeld, of als dat later is, binnen een maand na de verhuizing.
2. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde

bedragen op grond van de Regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid kunnen met de vergoeding van verhuiskosten ineens worden verrekend.

3. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op een vergoeding van verhuiskosten voor zover deze onverschuldigd is betaald.

### **Artikel 6**

Deze regeling treedt tegelijk met de regeling Voorzieningen in verband met werkloosheid (Hoofdstuk 12 CAO Waterbedrijven) in werking.



Hydron Coöperatie U.A.  
Postbus 40319, 3504 JC Utrecht  
telefoon (030) 248 74 92; fax (030) 248 74 74

PWN NV Waterleidingbedrijf Noord-Holland  
Postbus 2113, 1990 AC Velsersbroek  
telefoon (023) 541 33 33 fax (023) 525 61 05

DZH NV Duinwaterbedrijf Zuid-Holland  
Postbus 34, 2270 AA Voorburg  
telefoon (070) 357 75 00; fax (070) 387 18 94

Evides N.V.  
Postbus 59999, 3008 RA Rotterdam  
telefoon (010) 293 50 00; fax (010) 293 50 32

Brabant Water N.V.  
Postbus 1068, 5200 BC 's-Hertogenbosch  
telefoon (073) 683 88 88; fax (073) 683 89 99

WML NV Waterleiding Maatschappij Limburg  
Postbus 1060, 6201 BB Maastricht  
telefoon (043) 880 80 88; fax (043) 880 80 00

WLN Waterlaboratorium Noord  
Postbus 26, 9470 AA Zuidlaren  
telefoon (050) 409 36 99; fax (050) 409 42 74

WLZ Stichting Waterleidinglaboratorium Zuid  
Postbus 3194, 4800 DD Breda  
telefoon (076) 522 51 70; fax (076) 514 04 25

Vitens Laboratorium B.V.  
Postbus 10005, 8000 GA Zwolle  
telefoon (038) 427 61 11; fax (038) 427 61 61

Aqualab B.V.  
Postbus 61, 4250 DB Werkendam  
telefoon (0183) 30 55 00; fax (0318) 30 55 99

Het Waterlaboratorium N.V.  
Postbus 734, 2031 BE Haarlem  
telefoon (023) 541 35 00; fax (023) 541 35 70

Aquario Watermanagement B.V.  
Smidsstraat 7  
8601 WB Sneek  
telefoon 0515 482 811; fax 0515 424 156

E-Water Group  
Röntgenweg 11, 6101 XD Echt  
telefoon (0475) 63 00 00; fax (0475) 63 00 11

Delffluent Services BV  
Postbus 61110  
2506 AC Den Haag  
telefoon 070 365 38 08 fax 070 392 49 80

VEWIN  
Postbus 1019, 2280 CA Rijswijk  
telefoon (070) 414 47 50; fax (070) 414 44 20

### **Overige adressen**

College van Beroep (ex hoofdstuk 16 CAO)  
secretaris: mr. G.T.M. Koekoek                      telefoon    (026) 369 01 11  
p/a Postbus 23    fax            (026) 364 84 44  
6880 BC Velp

Stichting Flexibel uittreden Nutsbedrijven (Sfn)  
directeur: mr. T.J.W. van de Veerdonk            telefoon    (026) 356 22 56  
Postbus 9009    fax            (026) 356 33 37  
6800 DL Arnhem

# Bijlage 15

## Trefwoordenregister

<b>Onderwerp</b>	<b>Artikel</b>
Aanpassing arbeidsduur	4.1.2
Aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering	13.6 / 13.7 / 13.10 / 13.17
ABP	7.3
Adoptieverlof	4.3.8
Adressen	Bijlage 14
Arbidsduur	4.1 / 4.1.2
Arbidsongeschiktheid	6.1 / Hoofdstuk 13
Arbeidsovereenkomst	2.1.1 / 3.1 / 3.2 / 3.4
Arbeidstijdenwet	4.4.1.
Arbeidstijdverkorting oudere werknemers	7.1
Bedrijfs-CAO	1.2.2
Bedrijfsongeval	6.3 / 6.4.2 / 13.6
Bedrijfsregelingen	1.2.2
Beoordelen	5.6
Beroep	15.1 / Hoofdstuk 16
Beroepstermijn	16.4
Besmettelijke ziekten	2.2.6 / Bijlage 10
Bevalling/zwangerschap	4.3.4 / 4.3.6 / 13.14
Bezwaar Functie-indeling	Hoofdstuk 17
Bezwaarschrift	13.4 / Hoofdstuk 15, 16
Buitengewoon/bijzonder verlof	4.3
Bijdrage vakorganisaties	2.3.1
Cafetariasysteem	Zie Keuzesysteem
Arbeidsvoorwaarden	
Calamiteitenverlof	4.3.4
College van Beroep	Hoofdstuk 16
Consignatiedienst	1.2.2 / 4.6
Dagvenster	4.4.3
Demotie	7.5
Diensttijdgratificatie	5.11 / 7.4
Diensttijd	5.11.4
Eindejaarsuitkering	5.10
Flexibel uittreden (FUR)	3.5 / 7.2 / 7.4 / Bijlage 7
Functiecontracten	2.1.2
Functiewijziging	2.2.1
Functiewaardering (-indeling)	5.1
Fusie	2.1.5

<b>Onderwerp</b>	<b>Artikel</b>
Garanties (salaris-)	5.7
Gelijkstelling relatiepartner	1.5
Geheimhouding	2.2.3
Gratificatie (diensttijd-)	5.11
Gratificatie (bijzondere beloning)	5.14
Huwelijk (verlof)	4.3.1
Inkomen	5.2.3
Inpassingtabel	5.2.1 / Bijlage I
Jaarinkomen	5.1.7.
Jaarsalaris	5.2.2.
Keuring bij indiensttreding	3.3
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	Hoofdstuk 8 / Bijlage 9
Kinderopvang	2.1.6
Kortdurend zorgverlof	4.3.5
Kraamverlof	4.3.7
Leerperiode	5.3.3
Levensloop (cafetariasysteem)	8.2
Loondoorbetaling bij ziekte	13.6
Loopbaanscan	11.1
Medische keuring	3.3
Mobiel werken (van huis uit)	Hoofdstuk 9
Nevenactiviteiten	2.2.4
Ontslag:	
• opzegtermijn	3.4 / 3.2.1
• bij arbeidsongeschiktheid	3.6/ Bijlage 3
• bij vervroegde uittreding en pensioen	3.5
• uitkering bij ontslag	3.7
• wegens reorganisatie	3.8
Open schalen systeem	5.5
Opzegtermijnen (bij arbeidsovereenkomst)	3.4 / 3.2.1 / Bijlage 5
Ouderdoms- (en nabestaanden) pensioen	7.3
Ouderschapsverlof	4.3.9
Overgangsregeling FUR	zie Flexibel Uittreden (FUR)
Overlijden bloed- en aanverwanten (verlof)	4.3.1
Overlijden werknemer	6.4



Overwerk	4.5
PAS-regeling	7.1
Pensioen (Keuzepensioen ABP)	7.3
Ploegendienst (arbeidstijd bij 5-ploegendienst)	4.1
POP	5.8
Proeftijd	3.1 / Bijlage 5
Protocolafspraken	Achter CAO-tekst
Rechtsbijstand	2.2.5
Relatiepartner	1.5
Roosterwijziging	4.4.4
Reiskosten	Hoofdstuk 10 / 9.4
Reiskosten (bij overplaatsing)	14.7
Reorganisatie ( ontslag bij -)	2.1.4 / 3.8
Resultatendeling	Zie variabel belonen
Rusttijd	4.4.5 / 4.5.4
Sabbatical leave	4.3.10 / Hoofdstuk 8
Salaris (-tabel)	5.2.1 / Bijlage 1
Standplaats:	
• andere standplaats	2.2.1 / 9.5
• vergoeding vanaf standplaats	10.4
Studiefaciliteiten	Hoofdstuk 11
Suppletieregeling (gedeelt.arbeidsongeschikten)	Bijlage 2
Telewerken	9.7
Uitkering bij:	
• overlijden	6.4 / 12.10
• vervroegd uittreden of pensioen	3.7 / 5.11.1 / 5.11.3
• einde dienstbetrekking	3.7
• ziekte	12.6 / Hoofdstuk 13
• aanvulling op WW	Hoofdstuk 12
Uitzendkrachten	2.1.7
Uurloon	5.2.6
Vakantie:	Hoofdstuk 4
• duur	4.2.1
• opnemen	4.2.5
• opbouw tijdens ziekte	4.2.4
• uitkering	5.9
Vacature	2.1.8

Variabel belonen (resultatendeling)	5.13
Vergoeding:	
• overwerk	4.5.3
• reis- en verblijfkosten	Hoofdstuk 10
• consignatiediensten	4.6.3
• na verlaten consignatiediensten (afbouwregeling)	4.6.5
Verhuiskostenvergoeding	Hoofdstuk 14 / 12.15
Verhuizing (verlof)	4.3.1
Verlof (buitengewoon/bijzonder verlof)	4.3
Vervangingstoelage	5.12
Verplaatsingskostenvergoeding	Zie verhuiskostenvergoeding
Verplichtingen (werkgever en werknemer)	Hoofdstuk 2
Weekend- en feestdagen	4.4.2/4.3.11
Werkgeversbijdrage vakorganisaties	2.3.1.
Werkloosheid	6.3/ Hoofdstuk 12 / Bijlage 6
Werknemersorganisaties	Aanhef pag. 2
Werktijden	4.4.
Werktijdverkorting (voor oudere werknemers)	Zie arbeidstijdverkorting
Woonplaats	9.5 / 10.4 / 14.2 / 14.7
Ziekte	
• besmettelijke ziekten	2.2.6 / Bijlage 10
• ontslag in verband met ziekte	3.6
• vakantie en ziekte	4.2.3 / 4.2.4
• rechten en plichten bij ziekte	Hoofdstuk 13
• vergoeding ziektekostenverzekering	6.2
Zorgverlof (kortdurend)	4.3.5.
Zwangerschap/bevalling	4.3.6.