

Sector-CAO Energie

Deze CAO loopt van 1 januari 2008 tot en met 30 juni 2009

Sector-CAO Energie 2008 – 2009

INHOUD

Lijst met afkortingen

Hoofdstuk

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

Protocol

Bijlagen

1. Overzicht aangesloten bedrijven sector-CAO Energie
2. Salaristabel
3. Functierasters
4. Functieprofielen
5. Gedragslijn bij acquisities
6. Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid
7. Sociale plannen
8. Verklaring relatiepartnerschap
9. Reglement voor het College van Beroep
10. Overgangs- en garantieregelingen
11. Adressen
12. Omzettingstabellen

Trefwoordenregister

Lijst met afkortingen

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheids Pensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ADV	Arbeidsduurverkorting
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FUR	Flexibele Uittredinsregeling
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
IVA	regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
WAA	Wet Aanpassing Arbeidsduur
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Sector-CAO Energie 2008 – 2009

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

Hoofdstuk 1

Over deze CAO (Algemene bepalingen)

Artikel 1.1

Geldigheidsduur

Deze CAO heeft een looptijd van 18 maanden: van 1 januari 2008 tot en met 30 juni 2009.

Artikel 1.2

Werkingsfeer

Onder werkingsfeer van deze CAO vallen ondernemingen -of nader aan te geven onderdelen daarvan- die activiteiten uitvoeren en diensten verrichten die in hoofdzaak betrekking hebben op het produceren, transporteren, distribueren (door middel van een vaste infrastructuur) en/of verkopen van energie (inclusief verlichting, warmte, koude en beveiliging) alsmede water (met uitzondering van de bedrijven die zijn aangesloten bij de Werkgeversvereniging Waterbedrijven), alsmede daaraan gerelateerde producten en diensten, zoals meterdiensten, energieadvisering en commerciële energiediensten gericht op het beheer, onderhoud en/of exploitatie van toestellen en apparatuur.

Artikel 1.3

Structuur

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

Artikel 1.4

Dispensatie

1. Een onderneming die voornemens is zich aan te sluiten bij de Werkgeversvereniging WENb kan voorafgaand aan haar aanvraag om lid te worden van de vereniging, bij de dispensatiecommissie verzoeken om ontheffing van voorzieningen inzake pensioen en sociale zekerheid, zoals bedoeld in deze CAO.
Het verzoek om ontheffing wordt in een zo vroeg mogelijk stadium ingediend.
2. De dispensatiecommissie beoordeelt het verzoek om ontheffing.

3. De dispensatiecommissie is samengesteld uit drie leden namens de werkgeversvereniging en drie leden namens de werknemersorganisaties. De werkgeversvereniging stelt aan de commissie een secretaris te beschikking. Wanneer dispensatie is verleend, wordt hiervan melding gemaakt in bijlage 1.

Artikel 1.5

Wijziging en vernieuwing

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

Artikel 1.6

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever

Elke onderneming, die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en als zodanig is vermeld in bijlage 1 van deze CAO, alsmede de onderneming die zich gedurende de looptijd van deze CAO aansluit bij de WENb, sector Energie.

Werknemer

Alle personen in dienst van de werkgever met uitzondering van:

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

Gelijkstelling partner

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

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

Bedrijfsbelang

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

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

Artikel 1.7

Pensioenregeling en flexibel uittreden

1. De pensioenregeling is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De Flexibele Uittredingsregeling (FUR) is ondergebracht bij de Stichting Flexibel uittreden Nutsbedrijven (SFN).

NB.: Het overgangsrecht is opgenomen in het VPL-Protocol.

Het FUR-reglement en FUR-aanvullingsreglement kunnen worden geraadpleegd op de website van de Stichting flexibel uittreden nutsbedrijven (Sfn): www.sfn-pensioen.nl. Daarnaast staan 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-helppes, tel. 045-5794929

Hoofdstuk 2

Rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers (gedragsregels)

Artikel 2.1

Reorganisaties

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

Artikel 2.2

Fusie

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

Artikel 2.3

Bijdrage aan de werknemersorganisaties

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

Artikel 2.4

Verlof voor vakbondsactiviteiten

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

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

Artikel 2.5

Belangenbehartiging

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

Artikel 2.6

Uitzendkrachten

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

Artikel 2.7

Naleving te goeder trouw

De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst nemen onder voorwaarden die afwijken van hetgeen bepaald is in de CAO of het bedrijfsprotocol.

Partijen zullen de CAO en het bedrijfsprotocol te goeder trouw naleven en handhaven.

Partijen bevorderen dat hun leden de bepalingen van de CAO en het bedrijfsprotocol te goeder trouw zullen naleven.

Artikel 2.8

Ter beschikking stellen CAO

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

Artikel 2.9

Standplaats en woonplaats

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

Artikel 2.10

Plicht naleving gedragsregels

De werknemer is verplicht:

- a. zich te houden aan de door of namens de werkgever vastgestelde en aan hem bekend gemaakte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten;
- b. als hij door onvoorziene omstandigheden gedwongen wordt van de hem gegeven voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen af te wijken, daarvan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan zijn direct leidinggevende;
- c. bij een ernstig vermoeden van misdrijf tegenover hem dan wel tegenover een groep of groepen van werknemers, zich bij het betreden of verlaten van terreinen of gebouwen van werkgever te onderwerpen aan een door of namens werkgever gelast onderzoek aan zijn kleding, bagage of vervoermiddel. Degene op wiens last het onderzoek plaats heeft, neemt de nodige maatregelen, ten einde daarbij niet redelijke en niet behoorlijke bejegening te voorkomen. Bedoelde maatregelen worden ondernemingsgewijs vastgesteld.

Artikel 2.11

Plicht tot geheimhouding

1. De werknemer zal zonder toestemming van de werkgever geen zaken openbaar maken of 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 vereist is.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet jegens personen aan wie de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst verantwoording schuldig is, alsmede als in het kader van een interne beroepsprocedure op grond van hoofdstuk 21 van deze CAO of krachtens wettelijk voorschrift dergelijke mededelingen van de werknemer worden verlangd.
3. De werkgever zal zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is.
4. Het in lid 3 bepaalde geldt niet jegens personen aan wie de werkgever als zondanig verantwoording schuldig is, alsmede als in het kader van een interne beroepsprocedure op grond van hoofdstuk 21 van deze CAO of krachtens wettelijke voorschrift dergelijke mededelingen van werkgever worden verlangd.

Artikel 2.12

Verbod beïnvloeding door derden

Het is de werknemer verboden:

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

Artikel 2.13

Nevenfuncties

1. De werknemer is verplicht vooraf bij de werkgever schriftelijk te melden:
 - a. het aanvaarden van een nevenfunctie, nevenberoep of nevenbetrekking of het verrichten van nevenwerkzaamheden waaraan inkomsten, waaronder begrepen presentiegelden en dergelijke, zijn verbonden;
 - b. het al dan niet op zijn naam bedrijven of doen bedrijven van enige zaak of handel.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt of blijkt, dat de gemelde nevenactiviteiten schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd zijn instemming te onthouden, dan wel aan zijn instemming voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer wordt medegedeeld.
De werkgever kan van de werknemer verlangen nadere informatie te verstrekken onder meer voor wat betreft:
 - de aard en de omvang van de nevenactiviteiten,
 - de plaats(en) en de tijd(en) van uitvoering van de nevenactiviteiten,
 - de kanalen en contacten met klanten die van belang zijn bij commerciële activiteiten die worden ondernomen.Als de werkgever geen instemming verleent tot het verrichten van de nevenactiviteiten, mag de werknemer de nevenactiviteiten niet aanvaarden respectievelijk dient hij de reeds begonnen nevenactiviteiten zo spoedig mogelijk te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich ter zake te houden aan de door de werkgever gestelde voorwaarden.
3. De werkgever betreft bij zijn oordeel over de toelaatbaarheid van nevenactiviteiten de omvang van de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever.
4. De werknemer mag onbetaalde nevenactiviteiten verrichten tenzij naar het oordeel van de werkgever blijkt, dat deze schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst, dan wel voor andere belangen van de werkgever.
5. De werknemer draagt er zorg voor bij de uitoefening van nevenactiviteiten dat de normen van arbeids- en rusttijdbepalingen niet worden overschreden.

Artikel 2.14

Verbod deelneming, aanneming en leveringen ten behoeve van de werkgever en handelingen ten eigen bate

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

- a. direct of indirect deel te nemen aan aanneming van werken en/of 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.

Artikel 2.15

Verplichting tot andere werkzaamheden

1. De werknemer is verplicht – nadat hij en, indien hij dit wenst, ook zijn raadsman is gehoord – een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het bedrijfsbelang is aangewezen, als deze functie hem redelijkerwijs, in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en voor hem bestaande vooruitzichten, kan worden opgedragen.
2. Als de werkgever dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk acht, is de werknemer verplicht om tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, of tijdelijk een andere functie waar te nemen.
3. De werknemer kan niet worden verplicht, als bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werknemers, werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van de werkgever dit met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van openbare energiebedrijven, zoals die door de werkgever wordt verzorgd, noodzakelijk wordt geacht.
4. Ter zake van toepassing van het bepaalde in lid 3 wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd met de ondernemingsraad.

Artikel 2.16

Detachering

De werkgever is bevoegd de werknemer bij een andere werkgever te detacheren, waarbij werknemer in regie van een andere werkgever werkzaamheden verricht op een door die werkgever aangewezen arbeidsplaats en overeenkomstig de bij deze werkgever geldende werktijdenregeling.

Wijkt deze werktijdenregeling af dan geldt deze als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster voor de duur van de detacheringperiode. De bestaande arbeidsvoorwaarden blijven gelden. Voor opname van (bijzonder) verlof, procedures bij ziekmelding, veiligheid, e.d. gelden primair de regelingen van het inlenende bedrijf - secundair hetgeen door werkgever is bepaald. Op bedrijfsniveau wordt een uitvoeringsregeling overeengekomen met de ondernemingsraad.

Artikel 2.17

Aansprakelijkheid voor schade

1. De werknemer is aansprakelijk voor door hem aan eigendommen van de werkgever toegebrachte schade, als deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De vergoeding die de werknemer uit hoofde van het bepaalde in het vorige lid is verschuldigd, zal per geval niet meer bedragen dan een twaalfde deel van zijn jaarsalaris.
3. De vergoeding kan na overleg verrekend worden met het salaris van de werknemer. Bedoelde verrekening zal zodanig plaatsvinden, dat per maand niet meer zal worden ingehouden dan 5% van het salaris van de werknemer.

4. Het voorafgaande vindt geen toepassing, als de werkgever niet binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer onherroepelijk is vastgesteld, aan deze schriftelijke mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van schade.
5. De werkgever is verplicht zich in het kader van de voor zijn onderneming te sluiten verzekering tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid mede te verzekeren de risico's van wettelijke aansprakelijkheid voor door de werknemer in de uitoefening van zijn functie aan derden, onder wie tevens een medewerknemer wordt begrepen, toegebrachte schade, met uitzondering van aansprakelijkheid voor schade in verband met het houden, (laten) gebruiken of besturen van een motorrijtuig door de werknemer en onder het beding dat verzekeraar geen regres (verhaal) zal nemen op de werknemer. Voor zover bedoelde schade niet door de verzekering wordt gedekt, heeft de werkgever, in het geval dat de schade is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, het recht van regres jegens de werknemer, echter met overeenkomstige toepassing van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel.

Artikel 2.18

Besmettelijke ziekten

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

Artikel 2.19

Vergoeding schade

1. Aan de werknemer wordt de schade vergoed die hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt (met uitzondering van schade aan motorrijtuigen, in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen), tenzij de werkgever aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer en voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van goederen.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op vergoeding van schade, als hij ter zake van die schade rechten tegenover derden kan doen gelden en deze niet aan de werkgever cedeert. Als de werknemer zijn rechten tegenover derden aan zijn werkgever cedeert, wordt hij uitsluitend bij wijze van voorschot in het genot gesteld van het in geld uitgedrukte bedrag ter schade.
3. Als de werkgever ter zake van de door vernoemde cessie verkregen rechten een burgerlijke rechtsvordering instelt, worden de kosten welke uit het rechtsgeding voor de werkgever voortvloeien, niet op de werknemer verhaald.

Artikel 2.20

Inkomen bij verplichtingen in het algemeen belang

1. De werknemer, die
 - a. in het kader van de georganiseerde rampenbestrijding, of
 - b. bij de reservepolitie, of het Korps Nationale Reserve in werkelijke dienst moet blijven, ontvangt hetgeen zijn salaris meer bedraagt dan de voor bovengenoemde verplichtingen ontvangen beloningen en eventuele kostwinnersvergoedingen tezamen.
2. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt verstaan het salaris exclusief de vakantieuitkering.

Artikel 2.21

Bedrijfshulpverlening

1. De werknemer is verplicht, als hij daartoe door of namens de werkgever schriftelijk wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de werkgever in

die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

2. De aangewezen werknemer is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn aangeduide taak.
3. De aanwijzing geschiedt slechts, als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dit redelijkerwijs toelaten.
4. Met betrekking tot de organisatie en vergoeding gelden de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

Artikel 2.22

Vervulling vacatures

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

Artikel 2.23

Reis- en verblijfkosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van het bedrijf.
2. Hiervoor gelden de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

Artikel 2.24

Demotie

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

Artikel 2.25

Preventief medisch onderzoek (PMO)

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

Hoofdstuk 3

Arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1

De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en vermeldt in elk geval:
 - a. de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer en de naam en plaats van vestiging van de werkgever;
 - b. de aanduiding waarvoor hij in dienst is genomen en standplaats;
 - c. de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
 - d. de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - e. de omvang van de arbeidsovereenkomst;

- f. het aanvangssalaris; indien van toepassing de hierbij behorende salarisschaal of – groep;
 - g. de toepasselijkheid van deze CAO, het geldende bedrijfsprotocol en de geldende bedrijfsregelingen;
 - h. eventueel bijzondere voorwaarden.
2. De werknemer ontvangt een exemplaar van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst alsmede van wijzigingen en aanvullingen hierop.
 3. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, al dan niet met inachtneming van een proeftijd.
 4. Ten aanzien van de proeftijd geldt het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.2

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Tenzij in dit artikel uitdrukkelijk anders is overeengekomen, gelden ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bepalingen krachtens het Burgerlijk Wetboek.

door opzegging

2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk.
3. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tegen de laatste dag van de kalendermaand.
4. Met inachtneming van het bepaalde in art. 7:672 lid 6 BW kunnen de werknemer en de werkgever in onderling overleg afwijken van het in het BW ten aanzien van opzegging bepaalde en van het hierboven in lid 2 genoemde tijdstip.

van rechtswege

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

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

bij pensioen of flexibel uittreden

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

Artikel 3.3

Functiecontracten en arbeidsvoorwaarden hoger personeel

Algemeen

1. De ontwikkelingen in de sector waaronder de liberalisering van de energiemarkt en de daaruit voortvloeiende noodzaak tot snelle organisatorische aanpassingen, betekenen in de sfeer van de personeelsvoorziening dat er nieuwe kwaliteiten nodig zijn voor de gebieden handel, business development en stafspecialisatie. Om hierin te kunnen voorzien en om werknemers voor deze specifieke functies te kunnen behouden, is het nodig dat de bedrijven op het gebied van arbeidsvoorwaarden kunnen concurreren met partijen op dit specifieke segment van de arbeidsmarkt. Het is van belang dat deze groep werknemers een passend arbeidsvoorwaardenpakket kan worden aangeboden. Hiertoe kunnen onder de volgende condities van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt.

Toepassingsgebied

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

Arbidsvoorwaarden

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

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

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

Tevens kunnen in functiecontracten afspraken gemaakt worden over:

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

Artikel 3.4

Telewerken / thuiswerken

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

Artikel 3.5

Medische keuringen

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

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

Hoofdstuk 4

Beloning

Artikel 4.1

Begripsomschrijving'

Sectorsalaristabel: de tabel met de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO;

Functieraster: het geheel van functieprofielen en de bijbehorende salarisschalen; zie bijlagen 2, 3 en 4 bij deze CAO;

Functieprofiel: korte beschrijving van de hoofdtaken voor de functie (zie bijlage 4) zoals opgenomen in het functieraster; deze profielen vormen het referentiekader;

Salarisschaal: een met een minimum bedrag en een maximum* bedrag per maand aangegeven bandbreedte (in de sectorsalaristabel en de desbetreffende bedrijfssalarisregeling) of reeks van bedragen (in de desbetreffende salarisregeling) voor de vaststelling van het schaalsalaris;

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

* Met maximum wordt bedoeld het bedrag dat ten minste bereikt kan worden bij normaal functioneren.

Artikel 4.2

Bedrijfssalarisregelingen

1. Voor het indelen van de functies in de bedrijfssalarisregeling wordt gebruik gemaakt van een systeem van functie-indeling en een conversiesystematiek, waarin de relatie tussen functie-indeling en salarisschalen is vastgelegd.
2. Bij het vaststellen van de bedrijfssalarisregeling zal het minimum en maximum salaris van de sectorsalaristabel in acht worden genomen.
3. De bedrijfssalarisregeling wordt vastgelegd in een bedrijfsprotocol.

Artikel 4.3

Sectorsalaristabel

In het functieraster zijn referentiefuncties vastgesteld. Deze referentiefuncties kunnen afwijken van de functies of indeling in salarisschalen in de bedrijfsregeling. In dat geval is niet de sectorsalaristabel, maar de bedrijfssalarisregeling bepalend.

Artikel 4.4

Salarisbegrip

1. Onder **schaalsalaris** wordt verstaan het bedrag dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend.
2. Tenzij anders vermeld wordt onder **salaris** verstaan het door de werknemer laatstelijk verdiende schaalsalaris (vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:
 - a. de vaste persoonlijke toelage(n) per maand als bedoeld in artikel 4.5;
 - b. de vakantie-uitkering per maand als bedoeld in artikel 4.9;
 - c. de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst als bedoeld in artikel 7.3, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden;

- d. vergoeding in geld voor ploegendienst als bedoeld in hoofdstuk 8.

Artikel 4.5

Vaste persoonlijke toelage

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

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

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

Artikel 4.6

Salaris per uur

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

Artikel 4.7

Leerperiode

De werknemer die nog in een leerperiode zit en niet voldoet aan de voor zijn functie gestelde eisen en om die reden niet kan worden ingedeeld in de toepasselijke salarisschaal, kan in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Over de duur (maximaal 3 jaar) van de leerperiode en over de salarisontwikkeling in die periode worden met de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. Bij het vaststellen van het salaris in deze periode is het wettelijk minimumjeugdloon de ondergrens.

Artikel 4.8

Levensloopbijdrage

De werknemer die is geboren na 1949 en de werknemer die is geboren vóór 1950 maar voor wie in 2005 niet het FUR-aanvullingsreglement gold*), heeft recht op een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van 1,8% van het salaris.

De werkgeversbijdrage is niet pensioengevend.

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

Artikel 4.9

Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waarin hij aanspraak op salaris heeft.
2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris (exclusief vakantie-uitkering), met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van:
€ 1.996,- (salarispeil 1 januari 2008)
€ 2.052,- (salarispeil 1 juni 2008),
welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.

4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling van de vakantie-uitkering plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

Artikel 4.10

Eindejaarsuitkering / resultaatafhankelijke beloning

1. De werknemer heeft in 2008 aanspraak op een eindejaarsuitkering voor elke periode waarin hij in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak op salaris heeft.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt vanaf 1 januari 2008 tot 1 januari 2009 per kalendermaand 3,7 % van het voor de werknemer in die maand geldende salaris met uitzondering van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
3. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december 2008. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van 2008 wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats.
4. In 2009 wordt de eindejaarsuitkering omgezet in een regeling voor resultaatafhankelijke beloning (RAB) en in dat kader van 3,7% verhoogd tot 4,5%.
5. De RAB kent een gegarandeerde bodem van gemiddeld 2,7%. Hiertoe wordt telkens na een periode van drie jaar (voor het eerst in 2012) getoetst of de uitkering over de achterliggende periode van drie jaar gemiddeld 2,7% heeft bedragen en zo nodig tot dat niveau aangevuld.
6. De voor de RAB geldende doelen (targets) worden op ondernemingsniveau vastgesteld, waarbij differentiatie op divisie- en/of afdelingsniveau tot de mogelijkheden behoort. Per onderneming wordt in overleg tussen partijen bij het bedrijfsprotocol besloten of het overleg over de invulling van de doelen met de vakorganisaties en/of met de ondernemingsraad wordt gevoerd.

Toelichting:

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

Artikel 4.11

Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 10, 20, 30 en 40 jaar een gratificatie toegekend ter hoogte van een percentage van het salaris. De gratificatie bedraagt bij een diensttijd van:
10 jaar 25% van het salaris
20 jaar 100% van het salaris
30 jaar 150% van het salaris
40 jaar 200% van het salaris
2. Als een werknemer in deeltijd werkzaam is of is geweest, dan zal het salaris, dat als basis dient voor de vaststelling van de gratificatie, naar evenredigheid worden verminderd. Als de periode waarin deeltijd is gewerkt in totaal korter dan 5 jaar heeft geduurd, dan vindt geen evenredige vermindering plaats.
3. Als de werknemer gedeeltelijk is afgekeurd, zal de hieruit voortvloeiende wijziging van zijn salaris geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de gratificatie.
4. Voor de toekenning van de gratificatie geldt als diensttijd:
 - a. de door de werknemer bij zijn huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd,
 - b. de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorganger(s) van de werkgever.
 - c. de door de werknemer bij de werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd, voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2.22 lid 3.

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

Artikel 4.12 **Vervangingstoelage**

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

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

Artikel 4.13 **Loonvorming**

De salarissen worden met ingang van 1 juni 2008 verhoogd met 2,8%.

De eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1 januari 2008 verhoogd tot 3,7%.

In december 2008 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 0,5% van het feitelijke jaarsalaris in 2008.

Hoofdstuk 5

Werktijd en arbeidsduur

Artikel 5.1 **Werktijden**

Met inachtneming van het bepaalde tot beperking van de arbeidsduur bij of krachtens de wet, geldt voor het overige met betrekking tot de werktijden de ondernemingsgewijze overeengekomen werktijdenregeling.

Artikel 5.2 **Arbeid op zaterdagen en zondagen**

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

Artikel 5.3 **Standaard arbeidstijd**

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

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

Artikel 5.4 **Werken van huis uit**

1. Onder werken van huis uit wordt verstaan het werken van huis uit van en naar een wisselende werkplek.

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

Artikel 5.5

Arbeidsduurverkorting

De arbeidsduur van de werknemer bedraagt gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis bij een volledig dienstverband.

Toelichting:

De gemiddelde arbeidsduur van 38 uur op jaarbasis kan worden bereikt door:

- het inroosteren van de ADV, waardoor de feitelijk te werken uren in de roosterperiode gemiddeld 38 uur per week bedragen; òf
- het opbouwen van ADV, waarbij de werknemer volgens zijn rooster of de van toepassing zijnde werktijdenregeling feitelijk meer werkt dan gemiddeld 38 uur (dus niet zijnde overwerk). Daarbij wordt (tijdsevenredig) tijdcompensatie opgebouwd in de vorm van ADV.

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

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

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

Artikel 5.6

Deeltijdarbeid

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

Artikel 5.7

Dienstreizen

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

Artikel 5.8

Werken op zaterdag door call-centra en retail

1. Werknemers die op of na 1 april 2002 in dienst treden bij de onderdelen call-centra (front-office medewerkers) of retail (winkelpersoneel) van werkgever, ontvangen geen toeslag voor het volgens rooster of werktijdenregeling werken op zaterdag, voor:
 - maximaal 5 uur per zaterdag voor call-centra, en
 - maximaal 8 uur per zaterdag voor retail, en
 - werken tussen 08.00 en 17.00 uur, en
 - maximaal 12 zaterdagen per jaar.

Werknemers kunnen op vrijwillige basis meer werken onder dit regime. Voor de werknemer die vóór 1 april 2002 in dienst was, geldt het bovenstaande op basis van vrijwilligheid.

3. Ten aanzien van het overige personeel geldt dat op zaterdag slechts wordt gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Artikel 5.9

Werken op zondagen en feestdagen

Op zondagen en op feestdagen, te weten:

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

Artikel 5.10

Overwerk en verschoven werktijd

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

Artikel 5.11

Wacht- en storingsdienst

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

Artikel 5.12

Persoonlijke omstandigheden

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

Artikel 5.13

Verandering van rooster

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

Artikel 5.14

Dienstoverdracht

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

Hoofdstuk 6

Overwerk en verschoven werktijd

Artikel 6.1

Overwerk algemeen

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

Artikel 6.2

Overwerkvergoeding

Aanspraak op overwerkvergoeding

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

Artikel 6.3

Hoogte van de overwerktoeslag

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

Artikel 6.4

Verschoven werktijd algemeen

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

Artikel 6.5

Toeslag verschoven werktijd

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

Artikel 6.6

Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd

Het bepaalde in dit hoofdstuk is niet van toepassing op werknemers van wie in het bedrijfsprotocol is vastgesteld dat zij, gelet op de aard en het niveau van hun functie, geen aanspraak hebben op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd.

Artikel 6.7

Slotbepaling

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

Hoofdstuk 7

Wacht- en storingsdienst

Artikel 7.1

Begripsomschrijving

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

Artikel 7.2

Aard van de wacht- en storingsdienst

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

Artikel 7.3

Vergoeding van wacht- en storingsdienst

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

Hoofdstuk 8

Ploegdienst

Artikel 8.1

Ploegendienst algemeen

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

Artikel 8.2

Arbeidsduur ploegendienst

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

Artikel 8.3

Vergoeding

1. De in ploegendienst ingedeelde werknemer ontvangt een vergoeding in tijd en/of geld. De vergoeding in tijd wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvangt werknemer in de vorm van toeslag op zijn schaalsalaris.
2. De vergoeding in tijd en geld wordt bepaald op basis van de zwaarte van het rooster, uitgedrukt in punten uurwaarde en berekend over een arbeidsduur van 52 weken per jaar.
3. Het aantal punten uurwaarde wordt bepaald door de werkuren in het ploegendienstrooster die op maandag tot en met vrijdag vallen buiten de standaard arbeidstijd van 07.00 tot 18.00 uur per jaar te wegen met gebruikmaking van de toeslagpercentages van de overwerkvergoeding in geld, als bedoeld in hoofdstuk 4, voor uren op:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur:
alle uren 0,5 punt uurwaarde;
 - zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur:
alle uren 1,0 punt uurwaarde;
 - zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur:
alle uren 1,0 punt uurwaarde;
4. Voor de in het rooster vallende uren op feestdagen, zoals bepaald in artikel 5.9, wordt de roosterzwaarte bepaald op 1,0 punt uurwaarde, onder aftrek van de in het vorig artikel reeds toegekende waarde.
5. Voor de volcontinudienst wordt het totaal aantal punten uurwaarde per jaar overeenkomend met de berekening in de leden 3, en 4 vermenigvuldigd met een factor: 0,9075.
Voor de niet-volcontinuu ploegendienst bedraagt deze factor: 0,8050. Het resultaat van deze vermenigvuldiging wordt gedeeld door het aantal ploegen.
6. Bovenstaande vergoeding(en) gelden als volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst of volcontinudienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht.

Artikel 8.4

Vergoeding in tijd

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

Artikel 8.5

Vergoeding in geld

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

Artikel 8.6

Vergoeding voor feestdagen

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

Toelichting berekening ploegentoeslag

Voor de 5 volcontinu ploegendienst is de uurwaarde:

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

Per jaar over 52 weken: 52 * 80,5 punt = 4.186 punten. Vermeerderd met 109,5 extra punten voor in het rooster vallende feestdagen = 4.295,5 punten totaal.

Vergoeding

Na vermenigvuldiging met de factor: 0,9075, bedraagt de totale waarde van dit rooster 3.898 punten. Per ploeg is dat gemiddeld

(3.898 : 5 =) 779,6 punten. Dit is de totaal berekende vergoeding per ploeg, welke wordt gesplitst in een vergoeding in tijd én in een vergoeding in geld.

Vergoeding in tijd

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

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

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt berekend door de vergoeding in tijd af te trekken van de totale puntenwaarde per ploeg en de uitkomst daarna te delen door het aantal standaard jaaruren:

Dus: (779,6 – 228,8 =) 550,8 punten te delen door (52 * 38 =) 1976 uur.

Dit levert bij een werktijd van 33,6 uur in de 5 ploegen volcontinudienst een toeslag op van (550,8 : 1976) = 27,9%.

Artikel 8.7

Invalen tijdens reservedagen (niet zijnde overwerk)

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

Artikel 8.8

Overplaatsing naar een ander rooster

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

Artikel 8.9

Vergoeding voor tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster

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

Artikel 8.10

Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst

1. Voor de werknemer ingedeeld in ploegendienst, die, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang of wegens bij hem zelf gelegen medische noodzaak, definitief uit de ploegendienst wordt geplaatst, geldt de volgende afbouwregeling.
2. Over de maand waarin de ploegendienst definitief wordt verlaten en over de eerste drie maanden daarna, ontvangt de werknemer het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 8.3 en 8.5.
3. Daarna ontvangt de werknemer een aflopende uitkering die van het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 8.3 en 8.5, wordt berekend aan de hand van het aantal jaren doorgebracht in ploegendienst op het moment dat de ploegendienst definitief wordt beëindigd.
Aantal jaren ploegendienst

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

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

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

Voor het bepalen van de onafgebroken periode als bedoeld in dit lid wordt een onderbreking van niet meer dan acht maanden buiten beschouwing gelaten, mits de werkelijke duur van de ploegendienst ten minste tien jaar bedraagt.
6. De ingevolge dit artikel vastgestelde bedragen zullen worden herzien overeenkomstig de algemene salarismaatregelen.
7. Indien de werknemer salarisverhogingen verkrijgt anders dan de algemene salarisverhogingen, worden eerstbedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge dit artikel.
8. Indien het verlaten van de ploegendienst plaatsvindt wegens medische noodzaak en de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, wordt deze uitkering op de betaling volgens dit artikel in mindering gebracht.

Artikel 8.11

Vergoedingsregeling bij definitieve overplaatsing naar een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag

Indien een werknemer werkzaam in ploegendienst, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang of wegens bij hem zelf gelegen medische noodzaak, definitief wordt overgeplaatst naar een rooster waarvoor een lagere ploegendiensttoeslag geldt, wordt het vorig artikel op overeenkomstige wijze toegepast ten aanzien van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag.

Artikel 8.12

Buitengewoon verlof

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden verricht in volledige nachtdienst, zal het verlof als bedoeld in hoofdstuk 10 in het algemeen de nacht ervoor en in bijzondere gevallen ook de nacht erna omvatten.

Hoofdstuk 9

Vakantieverlof

Artikel 9.1

Duur van het vakantieverlof

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

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

Artikel 9.2

Verhoging van het vakantieverlof

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

Leeftijd extra verlofuren

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

NB: De overgangsregelingen leeftijdsverlof zijn opgenomen in bijlage 10 bij deze CAO.

Artikel 9.3

Behoud niet opgenomen vakantieverlof

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

Artikel 9.4

Opnemen van het vakantieverlof

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

Artikel 9.5

Intrekken vakantieverlof

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

Hoofdstuk 10

Buitengewoon verlof

Artikel 10.1

Buitengewoon verlof met behoud van salaris

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

Artikel 10.2

Kraamverlof en adoptieverlof

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

Artikel 10.3

Zorgverlof

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

Artikel 10.4

Ouderschapsverlof

1. a. Aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verleend teneinde de feitelijke verzorging van (een) tot zijn gezin behorend kind of kinderen in de eerste acht levensjaren ter hand te nemen.
- b. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer per kind ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van dertien weken.
- c. Het verlof wordt per week opgenomen over een periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- d. In afwijking van het gestelde onder c. kan de werknemer de werkgever verzoeken hem verlof te verlenen voor een langere periode dan zes maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

- De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- e. Gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter grootte van 70% van het voor de werknemer toepasselijke wettelijk minimumloon doorbetaald, een en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer.
 - f. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
 - g. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht, bestaat recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
2. De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon, komen voor rekening van de werkgever. Onder (sociale) premies wordt in dit verband verstaan de premies voor Abp Keuze- en nabestaandenpensioen, de premie Abp Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en de WW-premie

Artikel 10.5

Sabbatical leave

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

Artikel 10.6

Palliatief verlof

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

Artikel 10.7

Bijzondere gevallen

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

Hoofdstuk 11

Doelgebonden verlof

Artikel 11.1

Aanspraken doelgebonden verlof

1. De werknemer heeft aanspraak op 8 uur doelgebonden verlof op jaarbasis.
2. De werknemer heeft daarnaast vanaf 55 jaar aanspraak op extra doelgebonden verlof op jaarbasis:

55-56 jaar:	24 uur
57-58 jaar:	48 uur
59 jaar en ouder:	96 uur

Dit verlof is met name bedoeld voor recuperatie.

Artikel 11.2

Doelgebonden verlof

1. Doelgebonden verlof wordt ingezet ter bevordering van levensfasebewust personeelsbeleid. Het kan worden gebruikt voor (de financiering van) ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof, sabbatical of educatief verlof en, vanaf 55 jaar, voor recuperatie.
2. Doelgebonden verlof wordt voorwaardelijk toegekend. Het kan alleen voor de in lid 1 omschreven doelen worden aangewend, wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.
3. Doelgebonden verlof wordt niet ingezet voor volledig inactiviteit direct voorafgaand aan pensionering.

Artikel 11.3

Werktijden en verlofplan

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

Artikel 11.4

Deeltijd ouderen (DTO)

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

Hoofdstuk 12

Verhuiskosten

Artikel 12.1

Algemeen

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

Artikel 12.2

Andere begunstigden

In het kader van dit hoofdstuk wordt onder de in artikel 12.1 bedoelde werknemer tevens verstaan:

- a. de nabestaanden van de overleden werknemer, indien deze werknemer een dienstwoning heeft bewoond en in het belang van de werkgever deze woning wordt ontruimd;

- b. de werknemer aan wie ontslag is verleend in verband met pensionering of vrijwillig vervroegd uittreden, een dienstwoning bewoont en deze in het belang van het bedrijf verlaat.

Artikel 12.3

Verhuiskostenvergoeding

1. Onder verhuiskosten wordt verstaan:
 - a. kosten overbrengen huisraad;
 - b. herinrichting;
 - c. dubbele woonlasten.
2. De te vergoeden kosten zijn:
 - a. de kosten voor het overbrengen van het huisraad, inclusief het in- en uitpakken: worden volledig vergoed;
 - b. de herinrichtingskosten: 12% van het salaris op jaarbasis met een minimum van:
€3.756,- (salarispeil 1 januari 2008)
€3.861,- (salarispeil 1 juni 2008)
De werknemer die in het belang van het bedrijf binnen drie jaar opnieuw dient te verhuizen, ontvangt een vergoeding van 14% van het salaris op jaarbasis, met een minimum van:
€4.358,- (salarispeil 1 januari 2008)
€4.480,- (salarispeil 1 juni 2008).
3. Onder woonlasten wordt verstaan huishuur of de rente van een hypothecaire geldlening bij eigen woningbezit. Vergoed worden de woonlasten van de oude woning voor zover deze samenvallen met woonlasten van een nieuwe woning en voor zover een en ander onvermijdelijk is. Indien de woonlast bestaat uit bovenbedoelde rente wordt in geval van indiensttreding de termijn waarover de dubbele woonlasten worden vergoed beperkt tot drie maanden en bij overplaatsing tot een tevoren overeengekomen redelijke termijn.
4. Een werknemer die geen eigen huishouding voert, heeft aanspraak op een vergoeding voor de in lid 2 sub a te maken kosten, terwijl hem een vergoeding van 4% van het jaarsalaris wordt toegekend voor de kosten vallende onder lid 2 sub b.

Artikel 12.4

Terugbetaling

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

Artikel 12.5

Slotbepalingen

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

Hoofdstuk 13

Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

Artikel 13.1

Algemeen

Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden biedt de werknemer periodiek de mogelijkheid een aantal arbeidsvoorwaarden op individueel niveau te ruilen. Op deze wijze kan de werknemer invloed uitoefenen op zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket en dat afstemmen op zijn eigen persoonlijke behoefte of situatie. Deelname aan het keuzemodel arbeidsvoorwaarden geschiedt op vrijwillige basis en staat open voor alle werknemers.

Als algemene voorwaarde geldt dat toepassing van het systeem plaatsvindt binnen door de Wet, deze CAO, de ondernemingsgewijze salarisregeling en overige regelgeving gestelde grenzen. Deze regeling is een raamregeling waarbinnen op ondernemingsniveau in overleg met de vakorganisaties een eigen systeem kan worden overeengekomen.

Artikel 13.2

Bronnen en doelen

De arbeidsvoorwaarden die tegen elkaar kunnen worden uitgewisseld vormen de “bronnen” en “doelen” van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. De waarde van de bronnen en doelen worden uitgedrukt in tijd. Aan de aard en omvang daarvan kunnen door de werkgever grenzen worden gesteld.

Bronnen kunnen zijn: geld, verlof, ADV, toeslag overuren, toeslag verschoven werktijd, etc.

De werknemer kan de fiscaalvriendelijke betaling van de contributie aan zijn vakbond als doel opgeven. Andere doelen kunnen zijn: geld, verlof, inkoop (aanvullend) (vervroegd) pensioen; verlof voor studie, zorg of sabbatical leave, aanvulling van het inkomen tijdens het ouderschapsverlof tot 100% van het toepasselijke wettelijk minimumloon, extra storting ten behoeve van het nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar etc.

Artikel 13.3

Ruilwaarde en saldering

De ruilwaarde van 1 uur bovenwettelijk verlof is gelijk aan het salaris per uur zoals bedoeld in artikel 4.6. Omdat de werknemer niet altijd terstond hoeft of kan aangeven voor welke doelen de ingezette bronnen gebruikt zullen worden, wordt over het (positieve) verschil een bestemmingsrekening bijgehouden, waarop bronnen kunnen worden gespaard en waarvan doelen in tijd en geld kunnen worden afgeschreven. De (extra) bovenwettelijke verlofuren zoals genoemd in de artikelen 9.1 en 9.2 vormen de basis van de bestemmingsrekening. Daarmee zijn de regels, die gelden voor dit verlof ook van toepassing op bij- en afboekingen en het saldo van de bestemmingsrekening.

Artikel 13.4

Keuzemogelijkheid

Op een door werkgever te bepalen tijdstip maakt de medewerker de inzet van de bronnen en doelen kenbaar. De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang de door werknemer beoogde inzet van bronnen en doelen geheel of gedeeltelijk weigeren.

Artikel 13.5

Bovenwettelijk verlof

1. Op verzoek van werknemer kan een deel van het salaris omgezet worden in bovenwettelijk verlof, waarbij de waarde van 1 uur is bepaald op 0,6% (1/165) (0,58% (1/173) bij een 40-urige werkweek in het kader van een functiecontract) van het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage. De omzetting van salaris in bovenwettelijk verlof is gemaximeerd op 104 uur per kalenderjaar. Indien op basis van een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer méér dan deze 104 uur worden ingezet, geldt voor het meerdere een ruilwaarde van 0,6% (0,58% bij een 40-urige werkweek in het kader van een functiecontract) van het salaris.
2. Op verzoek van werknemer kan voor zover de dienst dat toelaat, aanspraak in tijd die ontstaat door overwerk, verschoven werktijd of reistijd 1:1 omgezet worden in bovenwettelijk verlof.
3. Het bovenwettelijk verlof dient als bron en doel voor het ondernemingsgewijze vastgestelde keuzemodel arbeidsvoorwaarden, met bestemmingen als studie, zorg, seniorenverlof, sabbatical leave of een periode voorafgaande aan (pre-) pensionering.
4. Het saldo van het bovenwettelijk verlof is gemaximeerd op 1040 uur en dient bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door vervroegde uittreding of pensionering volledig in tijd te zijn opgenomen.

Artikel 13.6

Kostenvergoedingen

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

Hoofdstuk 14

Studie en loopbaanbeleid

Artikel 14.1

Loopbaanbeleid

1. De werknemer is primair verantwoordelijk voor de opleiding en training die hijzelf nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.
2. De werkgever faciliteert iedere werknemer door middel van een persoonlijk opleidingsplan waarover jaarlijks afspraken worden gemaakt.
3. In het kader van het persoonlijk opleidingsplan stelt de werkgever aan de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsbudget ter beschikking van € 300 per jaar. Dit budget heeft tot doel bij te dragen aan de verbetering van zijn employability, dus aan het optimaliseren van het functioneren in de huidige functie, dan wel aan de versterking van zijn positie op de in- of externe arbeidsmarkt. Het bedrag kan maximaal 5 jaar gespaard worden. Het budget vervalt wanneer het niet binnen deze tijd wordt benut. Deze afspraak wordt begin 2009 door CAO-partijen geëvalueerd.
4. De werknemer kan in het kader van zijn inzetbaarheid éénmaal in de vijf jaar aan de werkgever verzoeken om een loopbaanscan te laten uitvoeren.
5. Per bedrijf worden richtlijnen opgesteld in het kader van loopbaanbeleid, waarin begrepen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in elke leeftijdscategorie.

Artikel 14.2

Studiekostenvergoeding

1. De kosten van bedrijfsgerichte studie en opleiding komen voor 100% voor rekening van de werkgever mits daarover voor aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
2. Per bedrijf worden richtlijnen opgesteld in het kader van loopbaanbeleid, waarin begrepen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in elke leeftijdscategorie.

Artikel 14.3

Vergoeding in tijd

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

Artikel 14.4

Intrekking en terugvordering

1. Vergoedingen kunnen worden ingetrokken indien uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer zijn verplichtingen tot het regelmatig volgen van de lessen niet nakomt of niet voldoende studeert.
Deze intrekking vindt echter niet plaats indien de werknemer aannemelijk maakt dat zijn onregelmatig of onvoldoende studeren het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf te wijten zijn.
2. Vergoedingen in geld kunnen worden teruggevorderd indien:
 - a. de werknemer de studie of opleiding zonder geldige reden tussentijds beëindigd;

- b. tijdens de studie of opleiding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, tenzij de werknemer in dienst treedt bij een lid van de WENb;
 - c. binnen twee jaar nadat de werknemer zijn studie of opleiding heeft afgerond de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
De terugvordering vindt niet plaats als de werknemer in dienst treedt bij een lid van de WENb, tenzij de totale kosten voor de opleiding of de studie meer bedragen dan €10.000,-. Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee jaar;
3. Terugvordering vindt niet plaats indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt met het recht op een werkloosheidsuitkering of direct ingaand vervroegd uittreden of pensioen.

Hoofdstuk 15

Collectieve Ziektekostenverzekering

Artikel 15.1

Algemeen

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

Uitgangspunten voor collectieve ziektekostenverzekeringen zijn de volgende.

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

Artikel 15.2

Werkgeversbijdrage

- 1. De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage van € 270,- bruto per jaar (tijdsevenredig opgebouwd per maand) in de kosten van de aanvullende verzekering bij de verzekeraar waarmee de werkgever de collectieve ziektekostenverzekering heeft gesloten. Deze bijdrage geldt alleen als de werknemer zich naast de basisverzekering verzekert voor een aanvullend pakket in deze collectieve ziektekostenregeling.
- 2. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt een werkgeversbijdrage naar rato van de omvang van zijn dienstbetrekking. De werknemer met een dienstbetrekking van 50% of meer, ontvangt echter de volle bijdrage van € 270,- bruto per jaar.

Artikel 15.3

Tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering

- 1. De werkgever sluit voor zijn werknemers een collectieve verzekering af die (gedeeltelijk) voorziet in de inkomensderving bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ('IPAP-verzekering').
- 2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de door hem betaalde IPAP-premie van 0,25%-punt van de grondslag van het IP Aanvullingsplan.
- 3. De werknemer kan er voor kiezen om niet deel te nemen aan deze verzekering ('opting out').

Hoofdstuk 16

Uitkeringen bij overlijden en einde dienstverband

Artikel 16.1

Begrippen

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

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

Artikel 16.2

Uitkering bij overlijden

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

Artikel 16.3

Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

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

Artikel 16.4

Einde uitkering

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

Toelichting:

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

Artikel 16.5

Uitkering bij pensionering

1. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder gelijktijdige toekenning van ABP Keuzepensioen of een IVA-uitkering, dan wel bij ontslag wegens flexibel uittreden wordt aan de werknemer een uitkering verstrekt van 1,5 maal zijn salaris.
2. Indien betrokkene reeds gedeeltelijk is afgekeurd en nog geen uitkering als bedoeld in het vorige lid heeft ontvangen, mag dit feit geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de uitkering.

Artikel 16.6

Jubileumgratificatie naar evenredigheid

Aan de werknemer die de eerstvolgende jubileumgratificatie als bedoeld in artikel 4.11 niet kan halen als gevolg van ontslag

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

wordt een gratificatie toegekend naar evenredigheid van de feitelijke diensttijd.

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

De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden.

Het percentage dat op grond van artikel 4.11 behoort bij het volgende, niet meer te bereiken jubileum wordt vermenigvuldigd met de aldus bepaalde breuk.

Voorbeeld:

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

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

Hoofdstuk 17

Rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 17.1

Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

Artikel 17.2

Aanpassing salaris

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

Artikel 17.3

Second opinion (deskundigenoordeel)

Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer kan, na advisering door de eigen Arbodienst door zowel de werkgever als de werknemer een niet bindend

deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:

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

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

Artikel 17.4

Passende arbeid gedurende de loondoorbetalingsperiode

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

Artikel 17.5

Aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 17.6

Aanspraak gedurende de loondoorbetalingsperiode

1. Gedurende de eerste 26 weken ziekte wordt het loon 100% doorbetaald.
2. Vanaf de 27^e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van het loon doorbetaald, met dien verstande dat
3. een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat ook over het derde ziektekwartaal alsnog 100% loon krijgt doorbetaald;
4. een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk hervat over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog 90% loon krijgt doorbetaald.
5. Onder blijvende werkhervatting wordt verstaan een werkhervatting voor een aaneengesloten periode van tenminste 13 weken.
6. De aanvulling wordt uitbetaald na afloop van de in lid 5 genoemde periode.
7. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid.
8. Dit artikel geldt voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2008 is gelegen. Voor eerder aangevangen ziekteperiodes blijft de regeling van de Raam-CAO 2005 van kracht. Wanneer na aanvankelijk herstel de werknemer binnen 28 kalenderdagen opnieuw als gevolg van dezelfde ziekte verzuimt, wordt de eerste ziekteperiode geacht te zijn voortgezet. Op nieuw verzuim na 28 kalenderdagen is dit artikel van toepassing.

Artikel 17.7

Aanspraak van de minder dan 35% arbeidsongeschikte werknemer

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van zijn werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Zonodig wordt de werknemer herplaatst in een passende functie.
2. De arbeidsovereenkomst en het salaris worden aangepast aan de feitelijke verdien capaciteit.
3. De werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
4. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
5. Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als bedoeld in dit artikel, als:

- a. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen, én
 - b. er geen ander passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.
6. In het geval de arbeidsovereenkomst op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wordt beëindigd, heeft de werknemer aanspraak op een van de in lid 7 of 8 genoemde aanvullende uitkeringen.
 7. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever. De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan de periode waarover hij in geval van werkloosheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
 8. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van de loongerelateerde WW-uitkering tot 70% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos is.

Artikel 17.8

Aanspraken in geval van bedrijfsongeval

1. De werknemer ontvangt ook vanaf de 27^e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar 100% van zijn laatstverdiende salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
2. De als gevolg van een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van zijn IVA-uitkering en eventueel AAOP tot 90% van het laatstverdiende salaris.
3. De als gevolg van een bedrijfsongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan na afloop van de loondoorbetalingsperiode aanspraak maken op de in leden 4 tot en met 7 genoemde aanvullingen. Een WGA-uitkering en een AAOP worden op de aanvulling in mindering gebracht.
4. De hoogte van de in lid 3 genoemde uitkering bedraagt tijdens de WGA loongerelateerde uitkering:
 - a. In het geval de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen het laatst verdiende en het nieuwe salaris;
 - b. In het geval de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
5. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA loonaanvullingsuitkering een aanvulling van 90% van het verschil tussen het laatst verdiende en het nieuwe salaris dat de werknemer bij volledige benutting van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen.
6. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA vervolguitkering gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
7. De werknemer die als gevolg van een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt is geraakt, heeft aanspraak op een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris.
8. De aanvulling genoemd in lid 7 eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.

Artikel 17.9

Herplaatsing binnen twee jaar

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

Artikel 17.10

Einde van het tijdvak van het eerste en het tweede ziektejaar

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

Artikel 17.11

Einde doorbetaling of aanvulling salaris

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

Artikel 17.12

Verplichtingen en sancties

1. De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk aan de werkgever mede te delen en zich te houden aan de door de werkgever in dit verband gestelde voorschriften.
2. De werkgever kan bepalen dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn arbeid slechts mag hervatten, als de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of gebleven, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - b. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat arbeidsongeschiktheid niet kan worden aangenomen;

- c. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - d. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - e. zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - g. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - h. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - j. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - k. opzettelijk onjuiste informatie verstrekt of achterhoudt;
 - l. niet tijdig een WIA-uitkering heeft aangevraagd;
 - m. misbruik maakt van de voorziening.
4. De ingevolge het derde lid vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de (gewezen) werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
5. Als ten aanzien van de WIA -uitkering die de werknemer geniet een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomende sanctie toegepast, op de aanvulling op de (WIA -)uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft.
6. Wanneer als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer, de WIA -uitkering vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de WIA -uitkering voor het vaststellen van zijn aanspraak op een aanvulling op de (WIA -)uitkering, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 17.13

Procedure bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid

1. Bij ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte neemt de werkgever de procedure in acht zoals opgenomen in bijlage 6 van deze CAO.
2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijnen genoemd in art. 7: 672 lid 2 BW geldt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werkgever een opzegtermijn van één maand.

Artikel 17.14

Samenloop met andere inkomsten

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

Artikel 17.15

Bijzondere voorzieningen

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

Hoofdstuk 18

Voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

Algemene bepalingen

Artikel 18.1

Toepassing

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd, een einde van rechtswege uitgezonderd, wegens opheffing van zijn functie als gevolg van reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.

Artikel 18.2

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Betrokkene: de werknemer als bedoeld in artikel 18.1.
- b. Loongerelateerde uitkering: de loongerelateerde uitkering, bedoeld in artikel 15 van de WW;
- c. Minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
- d. Aanvulling op de WW-uitkering: de bovenwettelijke aanvulling op de WW of ZW uitkering;
- e. Berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering;
- f. Werkgever: de werkgever die is aangesloten bij de Werkgeversvereniging WENb.

Artikel 18.3

Aanvulling op de WW-uitkering

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.

Artikel 18.4

Aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een loongerelateerde uitkering, heeft aanspraak op een aanvulling op de WW-uitkering. De aanvulling op de WW-uitkering wordt per maand achteraf uitbetaald op vertoon van een bewijs van aanspraak op WW-uitkering.
2. Geen aanspraak op een aanvulling op de WW-uitkering bestaat in geval de betrokkene:
 - a. een redelijk aanbod van passende arbeid weigert, of
 - b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passende arbeid, of
 - c. schriftelijk met de werkgever is overeengekomen dat geen aanspraak op een aanvulling op de WW-uitkering wordt gemaakt.

In het geval dat een Sociaal Plan van toepassing is, geldt met betrekking tot het aanvaarden van passende arbeid hetgeen daarover in het Sociaal Plan is bepaald. Daarbij kunnen ook andere aanduidingen zoals 'gelijkwaardig' en 'gelijksoortig' van toepassing zijn.

Artikel 18.5

Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de loongerelateerde uitkering. De aanvulling eindigt als de WW-uitkering eindigt.

2. Gedurende de eerste helft van de voor de betrokkene geldende duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt de uitkering per dag aangevuld tot 90% en vervolgens tot 80% van het laatstverdiende salaris.
3. Als de WW-uitkering herleeft binnen de perioden bedoeld in lid 2, dan herleeft de aanvulling op de WW-uitkering voor resterende duur daarvan. Een opgeschorte WW-uitkering verlengt niet de in lid 2 bedoelde perioden.
4. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in het tweede lid, gedurende welke aanvulling op de WW-uitkering tot 90% van de berekeningsgrondslag plaatsvindt, wordt artikel 43 WW niet overeenkomstig toegepast. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in het derde lid, gedurende welke aanvulling tot 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.
5. 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.

Aanvulling op de ZW-uitkering

Artikel 18.6

Aanspraak op aanvulling op de ZW-uitkering

De betrokkene die arbeidsongeschikt wordt of is en die aanspraak zou maken op aanvulling op de WW-uitkering als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, heeft aanspraak op een aanvulling op zijn ZW-uitkering.

Artikel 18.7

Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering, maar ten hoogste aan het aantal maanden, bedoeld in artikel 18.5 eerste lid, 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.
2. De ZW-uitkering wordt aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 18.5 tweede lid, dat zou hebben gegolden als de betrokkene werkloos zou zijn gebleven of geworden.
3. In afwijking van het tweede lid:
 - a. 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;
 - b. wordt de uitkering op grond van artikel 29a ZW, met inachtneming van het eerste lid, aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag.
4. 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.

Herplaatsing bevorderende regelingen

Artikel 18.8

Loonaanvulling

1. In geval de betrokkene een dienstbetrekking aanvaardt binnen de periode dat hij een aanvulling op de WW-uitkering ontvangt en het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder

bedraagt dan de berekeningsgrondslag, ontvangt de betrokkene een aanvulling op zijn loon.

2. Het recht op loonaanvulling eindigt:
 - a. voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - b. zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. zodra het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag;
 - d. als de uitkeringsduur zoals bedoeld in artikel 18.5 (betreffende duur en hoogte aanvulling WW-uitkering) is verstreken.
3. Als het recht op loonaanvulling is geëindigd op grond van het tweede lid, onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonaanvulling indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in lid 2 sub d, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid en het derde lid. Over een tijdvak waarin recht op loonaanvulling bestaat op grond van meer dan één recht op aanvulling, komt alleen het hoogste recht op aanvulling tot uitbetaling.
4. De loonaanvulling wordt berekend over het deel van de kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking
5. De loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en de berekeningsgrondslag, tenzij de nieuwe dienstbetrekking (gemiddeld) een kleinere omvang heeft. In laatste geval wordt de loonaanvulling naar rato verminderd.
6. De loonaanvulling dient binnen vier weken na het ontstaan van recht op loonaanvulling te worden aangevraagd. Tijdens de duur van de loonaanvulling zijn alle verplichtingen en sancties op grond van de WW van overeenkomstige toepassing.
7. De loonaanvulling wordt per maand achteraf betaald op vertoon van een bewijs van ontvangst van WW-uitkering.
8. Voor de toepassing van dit artikel wordt een loonaanvulling 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.

Artikel 18.9

Herleving aanvulling WW-uitkering na een nieuwe dienstbetrekking

1. Voor zover de betrokkene die recht heeft op aanvulling op de WW-uitkering na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking:
 1. opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft binnen de duur, bedoeld in het vierde en vijfde lid,
 2. recht heeft op een ZW-uitkering en een nieuw recht op WW-uitkering als bedoeld onder a. zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest, herleeft zijn recht op aanvulling op de WW-uitkering overeenkomstig dit artikel.
2. Indien de betrokkene ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op aanvulling op de WW-uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard, heeft hij recht op aanvulling op de WW-uitkering overeenkomstig dit artikel voor zover hij:
 - a. een recht op WW-uitkering verkrijgt binnen de duur van de aanvulling op de WW-uitkering zoals die voor hem zou gelden per de datum van het arbeidsurenverlies als betrokkene, of
 - b. 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.
3. De aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in het tweede lid, 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.
4. De aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, duurt:

- a. voor de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de aanvulling op de WW-uitkering die voor hem zou hebben gegolden als hij werkloos zou zijn gebleven;
 - b. voor de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de aanvulling op de WW-uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos zou zijn geworden.
5. Artikel 43 WW is niet van overeenkomstige toepassing op de uitkeringsduur, bedoeld in het vierde lid. Indien dit artikel binnen één recht op aanvulling op de WW-uitkering voor een tweede of volgende keer wordt toegepast, blijft de einddatum, vastgesteld bij de eerste toepassing, ongewijzigd.
6. De hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan het percentage van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 18.5, lid 2, dat
- a. op de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het moment waarop zijn recht op aanvulling op de WW-uitkering eindigde wegens de aanvang van zijn nieuwe dienstbetrekking, onafgebroken recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad;
 - b. op de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het arbeidsurenverlies als betrokkene onafgebroken recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad.
7. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aanvulling op de WW-uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere aanvullende uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de aanvulling op de WW-uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot het percentage, bedoeld in artikel 18.5 lid 2. Artikel 18.5 lid 5, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18.10

Afkoop

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

Artikel 18.11

Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Aan de betrokkene, die werkzaamheden gaat verrichten, kan op zijn aanvraag en onder door de werkgever volgens het bepaalde dit artikel te stellen voorwaarden een eenmalige tegemoetkoming worden verleend in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. De betrokkene heeft recht op vergoeding van verhuiskosten als:
 - a. hij recht heeft op een aanvulling op de WW-uitkering waarvan de duur niet is verstreken of zonder de aanvaarding van werkzaamheden niet zal verstrijken binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden, en
 - b. hij werkzaamheden aanvaardt die naar verwachting ten minste zes maanden zullen duren, en
 - c. die werkzaamheden leiden tot een beëindiging van zijn recht op de aanvulling op de WW-uitkering voor tenminste de helft van het aantal uren per week waarvoor hij onmiddellijk vóór de aanvang van die werkzaamheden recht had op aanvulling op de WW-uitkering, en
 - d. de verhuizing noodzakelijk is voor het aanvaarden van de werkzaamheden, en
 - e. de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt tussen 3 maanden vóór en 12 maanden na de aanvang van de werkzaamheden.
3. De betrokkene heeft mede recht op vergoeding van verhuiskosten als hij recht op een bovenwettelijke uitkering als bedoeld in het eerste lid, sub a, zou hebben gehad als hij niet

de nieuwe werkzaamheden had aanvaard in verband waarmee hij verhuist, en als hij tevens voldoet aan de voorwaarden gesteld in het eerste lid, sub b, d en e.

4. Verhuizing wordt geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden:
 - als 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;
 - als 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.
5. Een schriftelijk verzoek om vergoeding dient binnen 2 maanden na verhuizing te worden ingediend.
6. De vergoeding van verhuiskosten bedraagt € 2.269,-. Als de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde een vergoeding van verhuiskosten ontvangt, wordt die vergoeding in mindering gebracht op dit bedrag.

Artikel 18.12

Doorwerking sancties UWV

De aanvullingen op grond van dit hoofdstuk worden naar rato aangepast, als de betreffende uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, vanwege het niet nakomen van de verplichtingen van de werknemer ter voorkomen van (het voortduren van) werkloosheid.

Hoofdstuk 19

Disciplinaire maatregelen en schorsing

Artikel 19.1

Opleggen disciplinaire maatregel

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

Artikel 19.2

Disciplinaire maatregelen

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

Artikel 19.3

Verweer en verantwoording

1. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden ten overstaan van de werkgever of ten overstaan van een door de werkgever aangewezen vertegenwoordiger. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. De

verantwoording vindt niet eerder plaats dan na zes werkdagen en niet later dan binnen twaalf werkdagen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.

- 2 Van een mondelinge verantwoording wordt door de werkgever binnen drie werkdagen een schriftelijk verslag opgemaakt, dat na lezing wordt getekend door degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording plaats heeft gevonden en door de werknemer.
- 3 Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het verslag melding gemaakt, zo mogelijk met vermelding van de redenen. Een afschrift van het verslag wordt per aangetekende post naar de werknemer gezonden.
- 4 Op zijn verzoek worden de werknemer en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter ervan in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.

Artikel 19.4

Kennisgeving

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

Artikel 19.5

Uitvoering voorwaardelijk opgelegde disciplinaire maatregel

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

Artikel 19.6

Tenuitvoerlegging disciplinaire maatregel

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

Hoofdstuk 20

Schorsing anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel

Artikel 20.1

Reden tot schorsing

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

Artikel 20.2

Schorsingsprocedure

1. Voordat de werkgever een besluit tot schorsing neemt, stelt hij de betrokken werknemer in de gelegenheid te worden gehoord, tenzij dit niet mogelijk is. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. Van dit horen wordt door de werkgever binnen drie werkdagen een schriftelijk verslag gemaakt dat aan de betrokkene of zijn raadsman wordt toezonden.

2. Het besluit tot schorsing wordt zo mogelijk mondeling medegedeeld en onmiddellijk en tegen ontvangstbewijs schriftelijk bevestigd, onder vermelding van de reden, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en de duur van de schorsing

Artikel 20.3

Arbeidsvoorwaarden tijdens schorsing

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

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

Artikel 20.4

Rehabilitatie

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

Hoofdstuk 21

Bezwaar en beroep

Bezwaar en beroep

Er is een College van Beroep voor de WENb. Het Reglement, waarin ondermeer de procedure voor het indienen van bezwaar en beroep, is vastgesteld door de WENb en de bij de ENb-sector-CAO's betrokken vakbonden en is opgenomen als bijlage 9 bij deze CAO. Bezwaar en beroep zijn niet meer mogelijk indien het zelfde geschil aan de burgerlijke rechter is voorgelegd.

Protocol

Verlengen sector-CAO's Distributie en Productie

De sector-CAO's Distributie en Productie 2005 – 2007 worden verlengd tot 1 januari 2008. Met de invoering van de CAO Energie per dezelfde datum komen de sector-CAO's Distributie en Productie te vervallen.

Werkgelegenheid en Arbeidsmarktonderzoek energiebedrijven

In opdracht van CAO-partijen heeft The Boston Consulting Group (BCG) onderzoek uitgevoerd naar de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse energiesector voor de periode van 2006 tot 2011. CAO-partijen hebben afgesproken dat de resultaten van het onderzoek worden gebruikt als startpunt voor nadere analyse op basis waarvan maatregelen kunnen worden genomen om de komende 5 jaar de verwachte vermindering in de werkgelegenheid in de sector actief te gaan begeleiden. De doelstelling van partijen was, om voor werknemers van wie de werkzekerheid wordt bedreigd, door het tijdig aanbieden van onder andere gerichte opleiding, om- her- en bijscholing, de bemiddeling van werk naar werk zo optimaal mogelijk te begeleiden.

Intussen hebben partijen bij deze CAO ook geconstateerd dat er de komende jaren behoefte zal bestaan aan de instroom van nieuw personeel als gevolg van aanzienlijke investeringen in productiecapaciteit, waaronder de bouw van electriciteits- en bio-installaties en nieuwe installaties voor windenergie. Ook de grootschalige vervanging van (gas)aansluitingen en een algemene digitalisering van meters zal een uitbreiding van werkgelegenheid, met name voor technisch personeel, voor de komende jaren opleveren.

Naast deze benodigde instroom zal er op onderdelen ook een reductie zijn van personeel als gevolg van efficiencyverbeteringen met name in de administratieve processen. De verwachting is dat hiervan een deel kan worden opgevangen door het verminderen van externe inhuur en tijdelijke contracten.

Teneinde in te kunnen spelen op de diverse ontwikkelingen op het terrein van de werkgelegenheid in de energiesector zullen de energiebedrijven de jaren 2006 tot en met 2010 tijdelijk een extra, voor de sector Energie geormerkte, werkgeversbijdrage van 0,2% van de loonsom aan het O&O-fonds ENb afdragen. Hiervan valt 0,1% na verloop van deze 5 jaar vrij aan werknemers; de andere 0,1% valt vrij aan werkgevers. Sociale partners zullen de extra 0,2% de komende jaren inzetten om werknemers van wie de werkgelegenheid bedreigd wordt door middel van om- her- en bijscholing toe te rusten voor het vinden van ander werk in de sector en daarbuiten. Ook de interne doorstroom zal worden gefaciliteerd. Uitgangspunt is dat de werknemer primair zelf verantwoordelijk is voor zijn loopbaan, maar daarbij wel actief door zijn werkgever ondersteund wordt. De personeelsplanning is primair een verantwoordelijkheid voor de bedrijven.

O&O-fonds

In 2008 en 2009 zullen de werkgevers 0,2% van het totale fiscale loon afdragen aan de Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds Energie- en Nutsbedrijven, ter financiering van het reguliere O&O-beleid voor de energiesector, waaronder het ontwikkelen van branchebrede opleidingsprogramma's (o.a. op het terrein van veilig werken), imagocampagnes e.d..

Algemeen verbindend verklaren (AVV) sector-CAO Energie

Binnen 3 maanden nadat de CAO Energie door partijen is getekend zal een algemeen verbindendverklaring van deze CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangevraagd.

In dat kader worden het functieraster en het minimum loonebouw van de oude Distributie-CAO uitgebreid met een aantal productiefuncties, zodat een raster/loonebouw voor de gehele energiesector ontstaat.

Dit loonebouw geldt als een minimumloonebouw; het wordt zodanig vastgesteld dat de bestaande bedrijfssalarisregelingen niet aangepast hoeven te worden.

Resultaatafhankelijke beloning (RAB)

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de invoering in 2009 van een resultaatafhankelijke beloning van 4,5 % van het jaarloon. Hiertoe wordt de bestaande (in 2007 en 2008 en in het kader van de harmonisatie verhoogde) eindejaarsuitkering extra verhoogd met 0,8% en omgezet in een regeling voor resultaatafhankelijke beloning.

De RAB kent een gegarandeerde bodem van gemiddeld 2,7%. Hiertoe wordt telkens na een periode van drie jaar (voor het eerst in 2012, vervolgens in 2015 enz.) getoetst of de uitkering over de achterliggende periode van drie jaar gemiddeld 2,7% heeft bedragen en zo nodig tot dat niveau aangevuld.

De voor de RAB geldende doelen (targets) worden op ondernemingsniveau vastgesteld, waarbij differentiatie op divisie- en/of afdelingsniveau tot de mogelijkheden behoort. Per onderneming wordt in overleg tussen partijen bij het bedrijfsprotocol besloten of het overleg over de invulling van de doelen met de vakorganisaties en/of met de ondernemingsraad wordt gevoerd; daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten op de reeds bestaande praktijk.

Invoering van de RAB leidt niet tot aantasting van de op ondernemingsniveau al bestaande winstdelingsregelingen. Partijen bij het bedrijfsprotocol kunnen deze regelingen desgewenst

wel integreren. In dat geval wordt afgesproken voor welke onderdelen de gegarandeerde bodem geldt.

Partijen spreken de intentie uit om de komende jaren de RAB in het kader van de onderhandelingen over de loonontwikkeling verder te laten uitgroeien naar een volwaardige resultaatafhankelijke beloning ter grootte van in totaal één maandsalaris (ca. 8% van het jaarloon).

Uitbetalen overwerkvergoeding in tijd

Voor wat betreft de overwerkvergoeding in tijd is de regeling uit de Distributie-CAO overgenomen in de CAO Energie. Aan het eind van het jaar wordt ten hoogste 80 uur overgeboekt naar het volgend jaar. Het meerdere wordt uitbetaald.

In aanvulling hierop is afgesproken dat bestaande urenaldi niet worden aangetast. Voor de werknemer in ploegendienst in de productiesector wordt het maximum van 80 uur nog niet toegepast zolang de bezetting van de ploegendienst waarin de werknemer werkzaam is nog niet in overeenstemming is met de voor zijn rooster vastgestelde formatie.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd

Ten aanzien van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te spreken is in de nieuwe CAO een regeling opgenomen die bedrijven voldoende ruimte biedt voor het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tegelijk de werknemer de bescherming biedt van de Wet flexibiliteit en zekerheid.

De nieuwe regeling treedt per 1 juni 2008 in werking en luidt op hoofdlijnen:

- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nadat de arbeidsovereenkomsten in totaal meer dan drie jaar hebben geduurd of binnen deze drie jaar, bij ononderbroken voortzetting van de arbeidsverhouding, na 6 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd. Onder het begrip 'ononderbroken voortzetting' wordt verstaan aansluitend of met tussenpozen van niet meer dan drie maanden;
- In dit verband worden voorafgaande aaneensluitende uitzendovereenkomsten bij dezelfde werkgever fictief meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van een half jaar;
- Alle op 1 juni 2008 bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd lopen van rechtswege af op de in de overeenkomst overeengekomen datum. Indien deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na deze overeengekomen datum wederom wordt voortgezet, geldt de nieuwe regeling;
- Partijen bij de Energie-CAO zullen in 2009 de praktijk van deze nieuwe afspraken evalueren.

Onderzoek arbeidsvoorwaarden handelsbedrijven

Met betrekking tot handelsbedrijven die energie low-cost voornamelijk via internet verkopen zijn in relatie tot de Sector-CAO Energie en de algemeen verbindend verklaring daarvan arbeidsvoorwaardelijke knelpunten geconstateerd. Het arbeidsvoorwaardelijk kader, de vormgeving van arbeidsvoorwaarden en de hoogte van het beloningsniveau lijken op onderdelen niet in lijn te liggen met de low-cost positie van deze handelsbedrijven in de markt. Hierbij kan worden gedacht aan de pensioenregeling en de verhouding tussen vaste en variabele beloningscomponenten. CAO partijen spreken af dat zij hier een onderzoek naar zullen uitvoeren. In dit onderzoek worden mogelijke knelpunten geïnventariseerd en oplossingen ontwikkeld. Het onderzoek wordt in de eerste helft van 2008 uitgevoerd door partijen bij de Sector-CAO op basis van een concrete bedrijfscasus. De uitkomsten van het onderzoek worden door CAO partijen besproken.

Ziektekosten

Op bedrijfsniveau wordt besloten over de keuze van de collectieve ziektekostenverzekering.

Overgangsregeling ziektekosten postactieven

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

Levensloopregeling

Overeenkomstig artikel 4.8 van deze CAO heeft de werknemer die is geboren na 1949 en de werknemer die is geboren vóór 1950 maar voor wie in 2005 niet het FUR-aanvullingsreglement gold, recht op een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling. Partijen erkennen dat de levensloopregeling niet alleen bedoeld is om eerder uittreden te faciliteren maar ook om tussentijds verlof te kunnen opnemen voor ondermeer studie, zorgtaken of recuperatie. In dit licht zijn partijen van mening dat er geen vermijdbare drempels moeten worden opgeworpen die het gebruik van de regeling belemmeren. Partijen bevelen de bedrijven daarom aan hun levensloopregeling zo in te richten dat er voor de werknemer die er gebruik van maakt zo weinig mogelijk onzekerheid ontstaat over zijn positie na zijn terugkeer. Dit kan bijvoorbeeld worden gerealiseerd door een inspanningsverplichting de werknemer zijn oude functie weer te laten innemen na een sabbatical leave van ten hoogste de in artikel 10.5 genoemde duur van 6 maanden.

Jeugdwerkplekken

Afgelopen jaren is een groot aantal jongeren er in geslaagd om via een werkervaringsplaats in de energiesector een baan te vinden binnen of buiten de sector.

Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, gedurende de contractperiode opnieuw per jaar 140 (leer)werkplekken voor jeugdige werklozen in de energiesector te creëren. Voor hen zal aan het einde van deze werkervaringsperiode, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden bezien of er instroming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is.

Toelichting op doorzakken regeling wacht- en storingsdienst Productie

In het hoofdstuk 'Consignatie' van de sector-CAO Productie 2005 werd de wacht- en storingsdienst op sectorniveau voor alle productiebedrijven uniform geregeld. In de sector-CAO Distributie daarentegen werd het regelen van de wacht- en storingsdienst gedelegeerd naar sociale partners op bedrijfsniveau.

Partijen bij de sector-CAO Energie 2007 hebben overwogen om de regeling wacht- en storingsdienst in de nieuwe CAO op sectorniveau te leggen. Het bleek evenwel niet mogelijk de bestaande regelingen te harmoniseren. De reden daarvoor is het uiteenlopen van het niveau van de vergoeding. Dit niveauverschil is te verklaren uit de referentie met de verschillende deelmarkten waarop de WENb-bedrijven concurreren. Derhalve wordt in het vervolg de wacht- en storingsdienst in de gehele energiesector op bedrijfsniveau geregeld. Voor de bedrijven (bedrijfsonderdelen) waar voorheen de sector-CAO Distributie werd toegepast brengt dit geen verandering mee. Voor de bedrijven die voorheen vielen onder de sector-CAO Productie betekent het dat de regeling uit de sector-CAO ongewijzigd wordt overgeheveld naar de bedrijfsprotocollen. In de toekomst kan hierover eventueel op bedrijfsniveau met de vakbonden over worden overlegd.

Gedragregels bij acquisities

In de sector-CAO Distributie 2005 was een 'Gedragslijn over arbeidsvoorwaarden bij acquisities' opgenomen. Partijen bij de sector-CAO Energie CAO hebben geconcludeerd dat deze gedragslijn overbodig is geworden zodra deze CAO algemeen verbindend is verklaard.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat de gedragslijn van kracht blijft voor de sector Energie tot het moment waarop de sector-CAO Energie algemeen verbindend is verklaard. Vanaf dat moment is de gedragslijn vervallen.

Salarismaatregel

De salarissen worden verhoogd met:
2,5% met ingang van 1 juni 2007 en met
2,8% met ingang van 1 juni 2008.

De eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2007 verhoogd met 0,5%. Deze bedraagt daarmee in 2007 in de sector Productie 3,2% en in de sector Distributie 2,9%. Per 1 januari 2008 wordt de eindejaarsuitkering op het niveau van de Productie-CAO gebracht en verhoogd met 0,5%. Daarmee komt de eindejaarsuitkering op 3,7% voor alle werknemers onder de CAO Energie.

In december 2008 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van 0,5% van het feitelijk jaarsalaris 2008.

De werkgeversbijdrage in de kosten van de aanvullende ziektekostenverzekering van € 240,- bruto per jaar wordt per 1 januari 2007 verhoogd tot € 270,- bruto per jaar.

De salarismaatregelen in 2007 worden nog genomen in het kader van de -verlengde- sector-CAO's Distributie en Productie.

Toeslag voor het werken in volcontinuïdient

In het kader van de integratie van de sector-CAO's wordt de vergoeding voor het werken in 5 ploegen volcontinuïdient per 1 januari 2008 verhoogd van 25% (productiesector) dan wel 23,5% (distributiesector) naar 27,9%. Partijen hebben afgesproken om per 1 juli 2009 de toeslag voor het werken in vijf ploegen volcontinuïdient verder te verhogen van 27,9% naar 30%.

1. Overzicht aangesloten bedrijven sector-CAO Energie

2. Salaristabel

3. Functierasters

4. Functieprofielen

5. Gedragslijn bij acquisities

6. Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid

Bij een ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte 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 procedure de volgende vragen beantwoord te worden:
 - a. zal de werknemer twee jaar na aanvang 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 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 de UWV.
- 4. Uit het onderzoek naar mogelijkheden van herplaatsing (vraag 2c) dient te blijken dat de werkgever:
 - a. heeft gezocht naar passende arbeid voor de werknemer;
 - b. het oordeel van de UWV heeft betrokken ter zake van de plannen en meldingen die (wettelijk) zijn voorgeschreven.
- 5. 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 4 weken opvolgen worden samengeteld. Zie artikel 17.10.

7. Sociale plannen

1. Bij het afsluiten van Sociale Plannen nemen de werkgever en de vakorganisaties o.a. de volgende uitgangspunten in acht:
 - het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen een in het Sociaal Plan vastgestelde termijn, oplossen van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of bedrijfssluiting;
 - de werkgever zal zich maximaal inspannen om boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen het eigen bedrijf, als naar andere bedrijven binnen of buiten de sector.
 - de werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn / haar boventaligheidsprobleem, zowel binnen als buiten de onderneming en / of de sector. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening;
 - het Sociaal Plan bevat heldere termijnen;
 - het Sociaal Plan is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de CAO en zal als zodanig worden aangemeld.
2. In een Sociaal Plan kunnen de werkgever en de vakbonden, afhankelijk van de concrete situatie van de reorganisatie, bedrijfssluiting e.d., onder andere de volgende onderwerpen regelen :
 - de werkingsfeer, waaronder verstaan wordt de bedrijfsonderdelen en/of bedrijfsactiviteiten waarop het Sociaal Plan betrekking heeft;
 - de looptijd van het Sociaal Plan;
 - de spelregels en procedures voor het vaststellen van de boventaligheid;
 - de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer ten aanzien van de oplossing daarvan;
 - het bevorderen van de interne en externe mobiliteit
 - instrumenten / faciliteiten die ingezet kunnen worden om de boventaligheid op te lossen, zoals:
 - het opzetten van interne uitzendbureaus en banenpools;
 - herplaatsing binnen de eigen onderneming;
 - outplacement(termijnen);
 - vertrekpremie dan wel een startsubsidie bij aanvang van een eigen bedrijf;
 - her-, om- en bijscholing, zowel gericht op interne als op externe mobiliteit;
 - aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen ter ondersteuning hiervan en de daarvoor beschikbare budgetten;
 - opzetten van nieuwe activiteiten dan wel aan bestaande activiteiten een nieuwe inhoud geven;
 - (tijdelijke) arbeidsduurverkorting

- het vastleggen van afspraken tussen de werkgever en de individuele werknemer over doelen, instrumenten en termijnen van de bemiddeling (individueel bemiddelingsplan);
 - definities van begrippen als “gelijkwaardige”, “gelijksoortige” of “passende” arbeid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden naar de fase waarin de arbeidsbemiddeling zich bevindt;
 - periodiek overleg tussen de werkgever en de vakbonden over de stand van zaken;
 - procedures en termijnen voor bezwaar (en beroep).
3. Het bestaan van een Sociaal Plan laat de toepassing van de normale ontslagprocedures, zoals bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, onverlet.

8. Verklaring relatiepartnerschap

9. Reglement bezwaar en beroep (College van Beroep)

Algemeen

Artikel 1.1

Als in de van toepassing zijnde sector-CAO danwel Bedrijfsprotocol een functiewaarderings- en salarisregeling met een bezwaar- en beroepsprocedure is opgenomen, dan treedt die specifieke bezwaar- en beroepsprocedure in de plaats van dit reglement.

Artikel 1.2

De artikelen 2.1 tot en met 2.8 en 3.2 tot en met 3.7 zijn van overeenkomstige toepassing op:

- a. de gewezen werknemer,
- b. de nagelaten betrekkingen, en
- c. de rechtverkrijgenden van de werknemer of de gewezen werknemer.

Bezwaarprocedure

Artikel 2.1

Mogelijkheden van bezwaar

1. Als een werknemer van mening is, dat een ten aanzien van hem als zodanig door de werkgever genomen besluit in strijd is met een of meer rechten die hij jegens de werkgever kan doen gelden, dan wel zijn belangen ernstig schaadt, kan hij door middel van het indienen van een bezwaarschrift bezwaar maken tegen het betreffende besluit, tenzij voor de werknemer rechtstreeks beroep openstaat op het in dit reglement vermelde College van Beroep.
2. Met een besluit van de werkgever wordt gelijkgesteld:
 - a. een handeling door de werkgever, of
 - b. een uitgesproken weigering van de werkgever om een besluit te nemen of een handeling te verrichten.

Artikel 2.2

Bezwaartermijn

1. Het bezwaarschrift moet worden ingediend binnen dertig dagen na de dag waarop het besluit is genomen.
2. De weigering om een besluit te nemen, wordt geacht te zijn uitgesproken indien binnen de daarvoor bepaalde termijn of, indien een tijdsbepaling ontbreekt, binnen een redelijke termijn, het besluit niet is genomen of de handeling niet verricht.
3. Een bezwaarschrift dat na het verstrijken van de in het eerste lid genoemde termijn wordt ingediend, wordt niettemin geacht tijdig te zijn ingediend, indien de werknemer aannemelijk maakt het te hebben ingediend binnen dertig dagen na de dag waarop hij van het besluit redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen.

Artikel 2.3

Opschortende werking

Tenzij de werkgever anders beslist, heeft het indienen van een bezwaarschrift geen opschortende werking ten aanzien van het besluit.

Artikel 2.4

Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift bevat in elk geval:

- a. een duidelijke omschrijving van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt;
- b. de grond(en), waarop het bezwaar berust;
- c. hetgeen wordt gevorderd; indien bedoelde vordering tevens een vordering tot schadevergoeding inhoudt, het bedrag van de vergoeding.

Artikel 2.5

Mondelinge toelichting en verslag

1. De werkgever stelt de werknemer binnen drie weken na de dag waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen in de gelegenheid het bezwaar mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan.
2. De werknemer en zijn raadsman worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de stukken die op de zaak betrekking hebben.
3. De werkgever stelt binnen vijf werkdagen een schriftelijk verslag op van de mondelinge toelichting en zendt dit, door hem ondertekend en eventueel aangevuld met zijn opmerkingen, in tweevoud naar de werknemer.
4. De werknemer zendt één exemplaar van het verslag, door hem mede ondertekend, binnen vijf werkdagen terug naar de werkgever.
Door zijn ondertekening geeft de werknemer te kennen dat het verslag, behoudens zijn eventuele in het verslag geplaatste opmerkingen, een juiste weergave is van de mondelinge toelichting.
5. Weigert de werknemer de ondertekening, dan doet hij daarvan binnen drie werkdagen schriftelijk melding aan de werkgever, met vermelding van de redenen.

Artikel 2.6

Beslissing en kennisgeving

1. De werkgever beslist op het bezwaarschrift binnen zes weken na de dag waarop hij het heeft ontvangen.
2. Van deze beslissing, die met redenen is omkleed, wordt onverwijld en tegen gedateerd ontvangstbewijs aan de werknemer een afschrift verstrekt. Daarbij wordt tevens medegedeeld op welke wijze en binnen welke termijn beroep openstaat bij het College van Beroep.

Artikel 2.7

Afwijking termijnen

Van de termijnen genoemd in de artikelen 2.5 en 2.6 kunnen werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden afwijken.

Artikel 2.8

Geen bezwaar

Geen bezwaar kan worden gemaakt tegen beslissingen die - krachtens delegatie en namens de werkgever - door het UWV zijn genomen, met betrekking tot beslissingen in het kader van een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond hoofdstuk 18 van deze CAO, indien de uitvoering daarvan plaatsvindt door het UWV.

Beroepsprocedure

Artikel 3.1

Samenstelling van het College van Beroep

1. Het College van Beroep bestaat ter zitting uit een voorzitter en twee leden, waarvan er een benoemd is door de werkgeversorganisatie en een door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De voorzitter en de eventuele plaatsvervangende voorzitter worden benoemd door de leden.
3. De leden worden voor de tijd van zes jaar benoemd. Zij zijn terstond herbenoembaar.
4. Om voor benoeming in aanmerking te komen moet een kandidaat:
 - a. minimaal 18 jaar en maximaal 70 jaar oud zijn;
 - b. niet in dienst zijn van (of een betaalde functie hebben bij) een bij de werkgeversvereniging aangesloten werkgever;
 - c. geen lid zijn van de raad van commissarissen van een dergelijke werkgever;
 - d. geen bestuurslid zijn van of een betaalde functie hebben bij een der werknemersorganisaties die partij zijn bij de WENb.

Artikel 3.2

Mogelijkheden van beroep

1. Voor de werknemer staat beroep open bij het College van Beroep:
 - a. tegen het besluit van de werkgever om een disciplinaire maatregel (hoofdstuk 19 van deze CAO) op te leggen.
 - b. tegen het besluit van de werkgever tot het alsnog ten uitvoer leggen van een voorwaardelijk opgelegde disciplinaire maatregel;
 - c. tegen de beslissing van de werkgever op een bezwaarschrift op grond van artikel 2.1, waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk in het ongelijk is gesteld, of indien de werkgever binnen de daarvoor gestelde termijn geen beslissing heeft genomen;
 - d. tegen het besluit van de werkgever tot verhaal op de werknemer van door de werknemer veroorzaakte schade.

Artikel 3.3

Vervallen van het recht op beroep

Indien het onderhavige geschil door een van partijen aan de burgerlijk rechter is voorgelegd, dan is de kwestie het niet langer ontvankelijk bij het College van Beroep.

Artikel 3.4

Beroepstermijn

Het beroep wordt ingesteld door toezending bij aangetekende brief van het beroepschrift aan de secretaris van het College van Beroep, binnen dertig dagen na dagtekening van de desbetreffende beslissing van de werkgever, dan wel na het verstrijken van de in artikel 2.6 genoemde termijn van zes weken, waarbinnen de werkgever had moeten beslissen.

Artikel 3.5

Inhoud beroepschrift

1. Het beroepschrift dient in elk geval in te houden:
 - a. een duidelijke omschrijving van het besluit waartegen bezwaar is gemaakt, of waartegen direct beroep wordt ingesteld (zie artikel 3.2);
 - b. een duidelijke beschrijving van de gronden, waarop het beroep rust;
 - c. welke beslissing van het college van beroep wordt gevraagd.
2. Bij het beroepschrift dienen alle relevante stukken overgelegd te worden aan het college, in elk geval:
 - a. het besluit waartegen bezwaar werd gemaakt of direct beroep is ingesteld;
 - b. het bezwaarschrift;
 - c. het verslag van de mondelinge behandeling (indien aanwezig).

Artikel 3.6

Opschortende werking beroep

Indien een werknemer, die beroep heeft ingesteld tegen een besluit van de werkgever tot opleggen van een disciplinaire maatregel, strafrechterlijk wordt vervolgd terzake van het feit dat aan het opleggen van deze maatregel ten grondslag ligt, kan het College van Beroep de behandeling opschorten totdat de uitspraak van de strafrechter in kracht van gewijsde is gegaan (definitief is geworden).

Artikel 3.7

Geen beroep

Geen beroep kan worden ingesteld bij het College van Beroep tegen:

- a. besluiten zoals bedoeld in artikel 2.8;
- b. een besluit van de werkgever tot ontslag, al dan niet op staande voet;
- c. een besluit van de werkgever dat aan de burgerlijk rechter is voorgelegd (zie artikel 3.3).

Artikel 3.8

Verweerschrift door de werkgever

1. Een afschrift van het beroepschrift van de werknemer wordt door de secretaris van het College van Beroep zo spoedig mogelijk aan de werkgever gezonden.
2. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld binnen dertig dagen na dagtekening van het toegezonden beroepschrift een verweerschrift op te stellen.
3. Bij het verweerschrift dienen alle relevante stukken te worden overgelegd, voor zover niet reeds door de werknemer in het geding gebracht.
4. Op gemotiveerd verzoek van de werkgever kan door de secretaris van het College van Beroep nader uitstel worden verleend, doch niet nadat zorgvuldig de belangen van de werknemer bij een spoedige afhandeling van de beroepszaak worden afgewogen.
5. Een afschrift van het verweerschrift van de werkgever wordt door de secretaris van het College van Beroep zo spoedig mogelijk aan de werknemer gezonden.

Artikel 3.9

Bijstand door een raadsman

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

Artikel 3.10

Verplichting tot het verstrekken van informatie

Partijen dragen er zorg voor dat (kopieën van) alle op de zaak betrekking hebbende gegevens en informatie aan het College van Beroep wordt overgelegd. Zij zijn verder verplicht alle door het College van Beroep gevraagde nadere informatie en gegevens te verstrekken, voor zover deze op de zaak betrekking hebben.

Artikel 3.11

Beschikking over relevante informatie

De secretaris van het College van Beroep draagt er zorg voor dat partijen beschikken over alle ingebrachte en opgevraagde stukken.

De voorzitter kan bepalen dat aan partijen inzage van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

Artikel 3.12

Kennisgeving zittingsdatum

De secretaris van het College van Beroep geeft van de geplande zitting(en) schriftelijk kennis aan partijen, onder opgave van datum, tijd en plaats.

Artikel 3.13

Verschijning in persoon

Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen.

Artikel 3.14

Getuigen en deskundigen

1. Partijen kunnen getuigen en deskundigen naar de zitting meebrengen. De voorzitter kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen.
2. De werkgever stelt een daartoe opgeroepen werknemer in de gelegenheid als getuige of deskundige ter zitting te verschijnen.
3. De als getuige of deskundige opgeroepen werknemer is verplicht aan deze oproep gevolg te geven en door het college gevraagde gegevens en inlichtingen te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben.

Artikel 3.15

Beslissing College van Beroep

1. De leden van het College van Beroep beslissen bij meerderheid van stemmen en als goede mensen naar billijkheid. De beslissing van het College van Beroep geldt als een bindend advies, onverminderd het recht van partijen een rechterlijke uitspraak te vragen.
2. Het College van Beroep handhaaft of vernietigt het besluit waartegen beroep is ingesteld. In het laatste geval kan het College het besluit nemen, dat de werkgever naar zijn mening had behoren te nemen.

Artikel 3.16

Uitspraak en bekendmaking

1. Het College van Beroep doet uiterlijk binnen drie weken na de zitting uitspraak. De uitspraak is met redenen omkleed en een afschrift ervan wordt onverwijld aan partijen gezonden.
2. De uitspraken van het College van Beroep worden geanonimiseerd ter kennis van partijen bij deze CAO gebracht.
3. De uitspraken van het College van Beroep worden voor een ieder toegankelijk geanonimiseerd op de website van de WENb gepubliceerd (www.wenb.nl), doch niet dan nadat een werknemer hiervoor uitdrukkelijk zijn toestemming heeft verleend.

10. Overgangs- en garantieregelingen

Garantie nieuwe ploegendienstsystematiek

Productie

Voor bestaande ploegendiensten wordt voor de werknemer die op 1 januari 2002 in dienst was en voor wie toen de sector-CAO Productie van toepassing was het oude toeslagpercentage gegarandeerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de verhoging van € 22,69; de minimum berekeningsgrondslag van € 1905,88 én de twee extra dagen per jaar (deel II oud, artikel 37 leden 4 en 5; artikel 38 lid 1).

Distributie

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

Overgangsregeling Werktijdverkorting oudere werknemers en PAS-regeling

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

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

Werktijdverkorting voor oudere werknemers

Dit artikel geldt tot 1 april 2007

- 1 a. Iedere werknemer heeft, met ingang van de dag waarop hij 57 jaar wordt, aanspraak op werktijdverkorting, overeenkomstig onderstaande bepalingen.
 - b. Ondernemingsgewijs kunnen voor werknemers ingedeeld in volcontinuïedienst afspraken gemaakt worden over de wijze waarop de in lid 2 geregelde werktijdverkorting wordt toegekend.
2. De in lid 1 sub a bedoelde werktijdverkorting bestaat uit verkorting van de dagelijkse volledige werktijd, met een uur voor werknemers van 57 t/m 62 en met anderhalf uur voor werknemers van 63 jaar en ouder.

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

Pas-regeling

Dit artikel geldt tot 1 april 2007

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

De regeling kent de volgende inhoud:

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

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

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

- onder "salaris" wordt in de PAS-regeling verstaan het salaris als bedoeld in artikel 4.4 lid 2 van deze CAO met uitzondering van het gestelde sub b, c en d. De korting van het salaris werkt door in de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering als genoemd in de artikelen 4.9 en 4.10 van deze CAO;
- kostenvergoedingen die een directe relatie hebben met het aantal werkdagen worden naar rato aangepast;
- korting van het salaris heeft geen invloed op het ambtelijk inkomen.

Pensioen- en vutpremies worden berekend (en afgedragen) over het ambtelijke inkomen op basis van het ongekorde salaris (100%). Het verhaal van deze premies wordt berekend over het ambtelijk inkomen op basis van het gekorte salaris.

Overgangsregeling Leeftijdsverlof

Distributie

Werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt/bereiken, hebben recht op verhoging

van het basisverlof met 40 uur en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het basisverlof met 48 uur, volgens de oudere regeling.

De werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt/bereiken houden recht op verhoging

van het basisverlof op grond van leeftijd met 48 uur.

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

Bij leeftijd in 2001 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur)

Bij leeftijd in 2001 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur)

Bij leeftijd in 2001 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur)

Bij leeftijd in 2001 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur)

Verdere opbouw volgens de oudere regeling vindt niet plaats; eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van deze CAO aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak

had in 2001, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.

Productie

1. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hebben recht op verhoging van het wettelijk verlof met 40 uur bovenwettelijk verlof en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het wettelijk verlof met 48 uur bovenwettelijk verlof, volgens de oude regeling.

2. De werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met 48 uur bovenwettelijk verlof.

3. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 nog niet de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met het aantal dagen (uren) bovenwettelijk verlof waarop zij op 31 december 2007 recht hadden:

Bij leeftijd in 2007 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur)

Bij leeftijd in 2007 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur)

Bij leeftijd in 2007 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur)

Bij leeftijd in 2007 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur)

4. Verdere opbouw volgens de oude regeling vindt niet plaats. Eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van deze CAO aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak had in 2007, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.

5. Voor de genoemde categorieën werknemers komt deze overgangsregeling in de plaats van artikel 9.2 van de CAO.

11. Adressen

12. Omzettingstabellen

Tabel I: CAO Energie - oude CAO (Raam = R;
Distributie = D; Productie = P)

Tabel II: CAO Distributie - CAO Energie

Tabel III: CAO Productie - CAO Energie

Tabel IV: CAO Raam - CAO Energie

Tabel I

CAO Energie	Oud
1.1	1.1 D, 1.1 P
1.2	1.2 D, 1.2 P
1.3	1.1 R, 7.7 P
1.4	1.3 R
1.5	1.5 R
1.6	1.2 D, 1.6 P, 1.8 R
1.7	1.9 R, Bijl. B R
2.1	2.1 R
2.2	2.2 R
2.3	2.6 R
2.4	2.7 R
2.5	2,8 R
2.6	2.9 R
2.7	1.6 R
2.8	1.7 R
2.9	1.2 D, 1.9 P
2.10	1.3 D, 1.10 P
2.11	1.4 D, 1.11 P
2.12	1.5 D, 1.12 P
2.13	1.6 D, 1.13 P
2.14	1.7 D, 1.14 P
2.15	1.8 D, 1.15 P
2.16	1.8 P
2.17	1.9 D, 1.16 P
2.18	1.10 D, 1.17 P
2.19	1.11 D, 1,18 P
2.20	1.12 D, 1.19 P
2.21	1.13 D, 1.20 P
2.22	1.14 D, 1.21 P
2.23	4.4.3 D, 1.22 P
2.24	1.24 P
2.25	1.15 D, 1.25 P
3.1	2.1 D, 2.1 P
3.2	2.2.2, 2.3 D, 2.2, 2.3, 2.4 P
3.3	2.4 D, H 14 P
3.4	2.5 D, 2.5 P
3.5	2.6 D, 2.6 P
4.1	3.1.1 D
4.2	3.1.3 D
4.3	3.1.4 D
4.4	3.1.2 D, 7.1 P
4.5	3.1.2 D, 7.2 P
4.6	3.1.2 D, 7.5 P
4.7	3.1.5 D

4.8	
4.9	3.2 D, 7.3 P
4.10	3.3 D, 7.4 P
4.11	3.4 D, 10.1, 10.2 en 10.3 P
4.12	3.5 D, 7.6 P
4.13	3.7 D, 7.8 P
5.1	4.1 D, 3.1 P
5.2	3.4 P
5.3	4.2 D, 3.5 P
5.4	4.4.1 D
5.5	4.3.1 D
5.6	4.3.2 D, 3.2 lid 2 P
5.7	4.4.2 D, 4.2 P
5.8	4.5 D
5.9	4.5 D, 3.6 P
5.10	4.7 D, 3.7 P
5.11	4.8 D, 3.8 P
5.12	4.9 D, 3.9 P
5.13	4.10 D, 3.10 P
5.14	4.11 D, 3.11 P
6.1	5.1 D, 4.2 P
6.2	5.2.1 D, 4.3 P
6.3	5.2.2 D, 4.4 P
6.4	5.3 D, 4.5 P
6.5	5.3 D, 4.6 P
6.6	5.4 D, 4.1 P
6.7	5.5 D, 4.7 P
7.1	6.1 D, 5.1 P
7.2	6.2 D, 5.2 P
7.3	6.3 D, 5.3 P
8.1	6.1 P, 7.1 D
8.2	6.2 P, 7.5 D
8.3	6.3 P, 7.2 D
8.4	6.4 P, 7.4 D
8.5	6.5 P, 7.3 D
8.6	6.6 P, 7.6 D
8.7	6.8 P, 7.7 D
8.8	6.9 P, 7.8 D
8.9	6.10 P, 7.9 D
8.10	6.11 P, 7.11 D
8.11	6.12 P, 7.12 D
8.12	6.13 P, 7.13 D
9.1	8.1.2 D, 8.1 P
9.2	8.1.3 D, 8.2 P
9.3	8.1.5 D, 8.4 P
9.4	8.1.6 D, 8.1.2 P
9.5	8.1.7 D, 8.5 P
10.1	8.2 D, 9.1 P

10.2	8.2.2 D, 9.5 P
10.3	9.2 P
10.4	8.2.3. D, 9.2 P
10.5	8.2.4 D, 9.3 P
10.6	8.2.5 D, 9.4 P
10.7	8.2.6 D, 9.6 P
11.1	9B.1 D, 8.6B P
11.2	9B.2 D, 8.7B P
11.3	9B.3 D, 8.8B P
11.4	9B.4 D, 8.9B P
12.1	10.1 en 10.3 D, 12.1 en 12.2 P
12.2	10.2 D, 12.2 P
12.3	10.4 D, 12.3 P
12.4	10.5 D, 12.4 P
12.5	10.6 D, 12.5 P
13.1	16.1 P, 11.1 D
13.2	16.2 P, 11.1 D
13.3	16.3 P
13.4	16.4 P
13.5	16.5 P
13.6	16.6 P
14.1	12.1 en 12.5 D, 13.1 P
14.2	12.2 D, 13.2 P
14.3	12.3 D, 13.2 P
14.4	12.4 D, 13.3 P
15.1	14.1 D, 15.1 P
15.2	14.2 D, 15.2 P
15.3	14.3 D, 15.3 P
16.1	15.1, 15.2.1 D
16.2	15.2.2, 15.2.3 D, 11.1, 11.2 P
16.3	15.2.4 D, 11.3 P
16.4	15.2.5 D, 11.4 P
16.5	15.3 D, 10.4 P
16.6	15.4 D, 10.5 P
17.1	3.1.1 R
17.2	3.1.2 R
17.3	3.1.3 R
17.4	3.1.4 R
17.5	3.2 R
17.6	3.2.2 R
17.7	-
17.8	3.2.3 R
17.9	3.2.4 R
17.10	3.2.7 R
17.11	3.2.8 R
17.12	3.3 R
17.13	3.4 R

17.14	3.5.1 R
17.15	3.5.4 R
18.1	4.1.1 R
18.2	4.1.1 R
18.3	4.2.1 R
18.4	4.2.2 R
18.5	4.2.3 R
18.6	4.3.1 R
18.7	4.3.2 R
18.8	4.4.1 R
18.9	4.4.2 R
18.10	4.4.3 R
18.11	4.4.4 R
18.12	4.5.4 R
19.1	5.1 R
19.2	5.2 R
19.3	5.3 R
19.4	5.4 R
19.5	5.5 R
19.6	5.6 R
20.1	6.1 R
20.2	6.2 R
20.3	6.3 R
20.4	6.4 R
21	7 R

Tabel II

CAO Distributie (oud)	CAO Energie
1.1	1.1
1.2	1.2, 1.6, 2.9
1.3	2.10
1.4	2.11
1.5	2.12
1.6	2.13
1.7	2.14
1.8	2.15
1.9	2.17
1.10	2.18
1.11	2.19
1.12	2.20
1.13	2.21
1.14	2.22
1.15	2.25
2.1	3.1
2.2.1	-
2.2.2	3.2
2.3	3.2
2.4	3.3

2.5	3.4
2.6	3.5
3.1.1	4.1
3.1.2	4.4, 4.5 en 4.6
3.1.3	4.2
3.1.4	4.3
3.1.5	4.7
3.2	4.9
3.3	4.10
3.4	4.11
3.5	4.12
3.6	-
3.7	4.13
4.1	5.1
4.2	5.3
4.3.1	5.5
4.3.2	5.6
4.4.1	5.4
4.4.2	5.7
4.4.3	2.23
4.5	5.8 en 5.9
4.6	-
4.7	5.10
4.8	5.11
4.9	5.12
4.10	5.13
4.11	5.14
5.1	6.1
5.2.1	6.2
5.2.2	6.3
5.3	6.4 en 6.5
5.4	6.6
5.5	6.7
6.1	7.1
6.2	7.2
6.3	7.3
6.4	-
6.5	-
7.1	8.1
7.2	8.3
7.3	8.5
7.4	8.4
7.5	8.2
7.6	8.6
7.7	8.7
7.8	8.8
7.9	8.9
7.10	-
7.11	8.10

7.12	8.11
7.13	8.12
7.14	-
8.1.1	-
8.1.2	9.1
8.1.3	9.2
8.1.4	-
8.1.5	9.3
8.1.6	9.4
8.1.7	9.5
8.2.1	10.1
8.2.2	10.2
8.2.3	10.4
8.2.4	10.5
8.2.5	10.6
8.2.6	10.7
9A.1	Bijlage 10
9A.2	Bijlage 10
9B.1	11.1
9B.2	11.2
9B.3	11.3
9B.4	11.4
9B.5	Bijlage 10
10.1	12.1
10.2	12.2
10.3	12.1
10.4	12.3
10.5	12.4
10.6	12.5
Hoofdstuk 11	Hoofdstuk 13
12.1	14.1
12.2	14.2
12.3	14.3
12.4	14.4
12.5	14.1
13.1	-
14.1	15.1
14.2	15.2
14.3	15.3
15.1	16.1
15.2.1	16.1
15.2.2	16.2
15.2.3	16.2
15.3	16.5
15.2.4	16.3
15.2.5	16.4
15.4	16.6

Tabel III

CAO Productie (oud)	CAO Energie
1.1	1.1
1.2	1.2
1.3	1.5
1.4	-
1.5	1.3
1.6	1.6
1.7	Bijlage 10
1.8	2.16
1.9	2.9
1.10	2.10
1.11	2.11
1.12	2.12
1.13	2.13
1.14	2.14
1.15	2.15
1.16	2.17
1.17	2.18
1.18	2.19
1.19	2.20
1.20	2.21
1.21	2.22
1.22	2.23
1.23	-
1.24	2.24
1.25	2.25
2.1	3.1
2.2	3.2
2.3	3.2
2.4	3.2
2.5	3.4
2.6	3.5
3.1	5.1, 5.5
3.2 lid 1	-
3.2 lid 2	5.6
3.3	-
3.4	5.2
3.5	5.3
3.6	5.9
3.7	5.10
3.8	5.11
3.9	5.12
3.10	5.13
3.11	5.14
4.1	6.6
4.2 m.u.v. lid 3	6.1
4.2 lid 3	5.7 lid 2

4.3	6.2
4.4	6.3
4.5	6.4
4.6	6.5
4.7	6.7
4.8	Bijlage 10
5.1	7.1
5.2	7.2
5.3	7.3
5.4	-
5.5	-
5.6	-
5.7	-
5.8	-
6.1	8.1
6.2	8.2
6.3	8.3
6.4	8.4
6.5	8.5
6.6	8.6
6.7	Bijlage 10
6.8	8.7
6.9	8.8
6.10	8.9
6.11	8.10
6.12	8.11
6.13	8.12
7.1	4.4
7.2	4.5
7.3	4.9
7.4	4.10
7.5	4.6
7.6	4.12
7.7	1.3
7.8	4.13
8.1	9.1, 9.2, 9.4
8.2	9.2
8.3	-
8.4	9.3
8.5	9.5
8.6A	Bijlage 10
8.7A	Bijlage 10
8.6B	11.1
8.7B	11.2
8.8B	11.3
8.9B	11.4
8.10B	Bijlage 10
9.1	10.1

9.2	10.3, 10.4
9.3	10.5
9.4	10.6
9.5	10.2
9.6	10.7
10.1	4.11
10.2	4.11
10.3	4.11
10.4	16.5
10.5	16.6
11.1	16.2
11.2	16.2
11.3	16.3
11.4	16.4
11.5	-
12.1	12.1
12.2	12.1, 12.2
12.3	12.3
12.4	12.4
12.5	12.5
13.1	14.1
13.2	14.2, 14.3
13.3	14.4
14.1	3.3
14.2	3.3
14.3	3.3
15.1	15.1
15.2	15.2
15.3	15.3
16.1	13.1
16.2	13.2
16.3	13.3
16.4	13.4
16.5	13.5
16.6	13.6

Tabel IV

CAO Raam (oud)	CAO Energie
1.1	1.3
1.2	1.2
1.3	1.4
1.4	1.1
1.5	1.5
1.6	2.7
1.7	2.8
1.8	1.6
1.9	1.7
2.1	2.1

2.2	2.2
2.3	-
2.4	Bijlage 7
2.5	-
2.6	2.3
2.7	2.4
2.8	2.5
2.9	2.6
3.1.1	17.1
3.1.2	17.2
3.1.3	17.3
3.1.4	17.4
3.2	17.5
3.2.2	17.6
3.2.3	17.8
3.2.4	17.9
3.2.5	-
3.2.6	-
3.2.7	17.10
3.2.8	17.11
3.3	17.12
3.4	17.13
3.5.1	17.14
3.5.2	-
3.5.3	-
3.5.4	17.15
4.1.1	18.1, 18.2
4.1.2	-
4.2.1	18.3
4.2.2	18.4
4.2.3	18.5
4.3.1	18.6
4.3.2	18.7
4.4.1	18.8
4.4.2	18.9
4.4.3	18.10
4.4.4	18.11
4.5.1	-
4.5.2	-
4.5.3	-
4.5.4	18.12
5.1	19.1
5.2	19.2
5.3	19.3
5.4	19.4
5.5	19.5
5.6	19.6
6.1	20.1

6.2	20.2
6.3	20.3
6.4	20.4
Hoofdstuk 7	Hoofdstuk 21 en bijlage 9
8.1	-
8.2	-

Trefwoordenregister

Aansprakelijkheid voor schade 2.17
 Algemeen verbindend verklaren (AVV); protocol
 Andere werkzaamheden 2.15
 Arbeidsduurverkorting (ADV) 5.5
 Arbeidsmarktonderzoek; protocol
 Arbeidsongeschiktheidsverzekering, tegemoetkoming 15.3
 Arbeidsovereenkomst 3.1
 Bedrijfsbelang 1.6
 Bedrijfshulpverlening 2.21
 Bedrijfsongeval 17.8
 Bedrijfssalarisregelingen 4.2
 Begripsbepalingen 1.6
 Belangenbehartiging 2.5
 Bepaalde tijd, arbeidsovereenkomst voor 3.2
 Besmettelijke zieken 2.18
 Bezwaar en beroep 21
 Bijdrage aan de werknemersorganisaties 2.3
 Buitengewoon verlof met behoud van salaris 10.1
 Call-centra, werken op zaterdag 5.8
 Collectieve ziektekostenverzekering 15
 Deeltijdarbeid 5.6
 Demotie 2.24
 Dienstoverdracht 5.14
 Dienstreizen 5.7
 Diensttijd 4.11
 Disciplinaire maatregelen 19.2
 Dispensatie 1.4
 Doelgebonden verlof 11
 - aanspraken
 - deeltijd ouderen (DTA)
 - werktijden en verlofplan
 Einde van de arbeidsovereenkomst 3.2
 - opzegging
 - pensioen of flexibel uittreden
 - van rechtswege
 Eindejaarsuitkering 4.10
 Flexibel uittreden 1.7
 Flexibele Uittredingsregeling (FUR) 1.7
 Functiecontracten 3.3
 Fusie 2.2
 Gedragsregels, plicht naleving 2.10
 Geheimhouding 2.11
 Geldigheidsduur 1.1
 Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd 6.6

Herplaatsing 17.9
Jubileumgratificatie 4.11
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden 13
- bovenwettelijk verlof
- bronnen en doelen
- keuzemogelijkheden
- ruilwaarde en saldering
Kraamverlof en adoptieverlof 10.2
Leerperiode 4.7
Levensloopbijdrage 4.8
Levensloopregeling; protocol
Loondoorbetalingsperiode 17.6
Loonvorming 4.13
Loopbaanbeleid 14.1
Medische keuringen 3.5
Naleving 2.7
Nevenfuncties 2.13
Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid 17.13
Ouderschapsverlof 10.4
Overwerk 6.1
Overwerkvergoeding 6.2
Palliatief verlof 10.6
Partner, gelijkstelling 1.6
Passende arbeid 17.4
Pensioenregeling 1.7
Persoonlijke omstandigheden 5.12
Persoonlijke toelage 4.5
Ploegendienst 8
- arbeidsduur 8.2
- vergoeding 8.3
- feestdagen 8.6
- toelichting berekening 8.6
- invallen tijdens reservedagen 8.7
- overplaatsing naar een ander rooster 8.8
- definitief verlaten van de ploegendienst 8.10
- rooster met een lagere ploegendiensttoeslag 8.11
- buitengewoon verlof 8.12
Preventies medisch onderzoek (PMO) 2.25
Reis- en verblijfkosten 2.23
Reorganisaties 2.1
Retail, werken op zaterdag 5.8
Sabbatical leave 10.5
Salaris per uur 4.6
Salarisbegrip 4.4
Scholing, kaderafspraken; protocol
Schorsing 19.2
Schorsing anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel 20.1
Second opinion 17.3
Sectoralaristabel 4.3
Standaard arbeidstijd 5.3
Standplaats 2.9
Structuur 1.3
Studiekostenvergoeding 14.2
Telewerken 3.4
Thuiswerken 3.4

Uitkeringen bij overlijden en einde dienstverband 16

- bedrijfsongeval 16.3
- einde uitkering 16.4
- jubileumgratificatie naar evenredigheid 16.6
- overlijden 16.2
- pensionering 16.5

Uitzendkrachten 2.6

Vacatures 2.22

Vakantie-uitkering 4.9

Vakantieverlof 9.1

- behoud niet opgenomen verlof 9.3
- opnemen 9.4
- intrekken 9.5

Vakbondactiviteiten, verlof voor 2.4

Verandering van rooster 5.13

Vergoeding schade 2.19

Verhuiskostenvergoeding 12.3

Vernieuwing 1.5

Verplichtingen in het algemeen belang, inkomen bij 2.20

Verschoven werktijd 6.4

Vervangingstoelage 4.12

Wacht- en storingsdienst 7

Werkgelegenheid; protocol

Werkgelegenheidsprojecten / jeugdwerkplekken; protocol

Werkgever 1.6

Werkloosheid, voorzieningen bij 18

Werknemer 1.6

Werkingsfeer 1.2

Werktijden 5.1

Wijziging 1.5

Woonplaats 2.9

Zaterdagen en zondagen 5.2

Ziekte en arbeidsongeschiktheid Hoofdstuk 17

Ziektekosten; protocol

Zondagen en feestdagen, werken op 5.9

Zorgverlof 10.3

