

CAO ARCADIS

1 april 2008 - 1 april 2009





Cao ARCADIS

1 april 2008 – 1 april 2009

Inhoud

HOOFDSTUK I	ALGEMEEN	11
ARTIKEL 1	Overlegstructuur	11
	1. Collectieve arbeidsovereenkomst	11
	2. Decentrale afspraken	11
ARTIKEL 2	Werkings sfeer	11
	1. Werkgever	11
	2. Medewerker	11
ARTIKEL 3	Algemene definities en gehanteerde afkortingen	12
ARTIKEL 4	Bruto bedragen / gevolgen van wetgeving	12
ARTIKEL 5	Algemene rechten en verplichtingen partijen	12
	1. Integriteitscode	12
	2. Nakoming cao.....	13
	3. Periodiek overleg.....	13
ARTIKEL 6	Algemene rechten en verplichtingen werkgever	13
	1. Individuele arbeidsovereenkomst.....	13
	2. Uitreiking cao.....	13
	3. Fusie en reorganisatie.....	13
ARTIKEL 7	Algemene rechten en verplichtingen medewerker	14
	1. Geheimhouding	14
	2. Publicaties en intellectueel eigendom	14
	3. Nevenwerkzaamheden.....	14
	4. Concurrentiebeding	14
	5. Relatiebeding	14
	6. Software	15
ARTIKEL 8	Indienstneming en ontslag	15
	1. Aard van het dienstverband	15
	2. Proeftijd	15
	3. Beëindiging van het dienstverband.....	15
	4. Uitzending buitenland.....	16
ARTIKEL 9	Gewetensbezwaren	16
	1. Aanpassing arbeidstijden	16
	2. Conflictsituatie.....	16
	3. Geen ontslag bij weigering	16
	4. Klachtenregeling	16
HOOFDSTUK II	ARBEIDSDUUR	17
ARTIKEL 10	Arbeidstijd	17
	1. Normale arbeidstijd.....	17
	2. Consignatiediensten.....	17
ARTIKEL 11	Arbeid op zater-, zon-, feest- en gedenkdagen	17
ARTIKEL 12	Vakantie-/verlofregeling	17
	1. Verlofdagen voor medewerkers die op 31 december 2006 in dienst waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven	17
	2. Verlofdagen voor medewerkers die vanaf 1 januari 2007 (opnieuw) in dienst zijn gekomen	18
	3. Evenredige vermindering.....	18
	4. Opname bij uitdiensttreding.....	18
	5. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	18
	6. Procedurele bepalingen.....	18
	7. Ziekte tijdens verplichte verlofdagen	19
	8. Verlof opgebouwd bij vorige werkgever.....	19

ARTIKEL 13	Deeltijd	19
	1. Definitie deeltijdwerker	19
	2. Aanpassing arbeidsduur	19
	3. Arbeidsvoorwaarden naar rato	19
	4. Meer uren	19
ARTIKEL 14	Verzuim met behoud van salaris	20
	1. Doorbetaald verlof	20
	2. Definitie partner	20
	3. Geregistreerd partnerschap	20
ARTIKEL 15	Verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg	21
ARTIKEL 16	Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (PVA)	21
	1. De basisregeling	21
	2. Deeltijdwerkers	22
	3. Wijzigingen in omvang dienstverband gedurende de laatste 5 jaar	22
	4. Gevolgen voor het pensioen	22
	5. Geen compensatie bij ziekte	22
	6. Combinatie met deeltijdpensioen	22
ARTIKEL 17	Loopbaanonderbreking	22
 HOOFDSTUK III BELONING		23
ARTIKEL 18	Functiegroepen en salarisschalen	23
	1. Functiegroepen	23
	2. Salarisschalen	23
	3. Schriftelijke mededeling	24
	4. Bezwaar	24
ARTIKEL 19	Inschaling	24
	1. Minimum maandsalaris	24
	2. Medewerker jonger dan 22 jaar	24
	3. Ingangsdatum wijziging	24
ARTIKEL 20	Tijdelijke plaatsing in lagere schaal	24
ARTIKEL 21	Jaarlijkse verhoging	24
	1. Beoordeling en verhoging	24
	2. Maximum maandsalaris	25
	3. Indiensttreding op of na 1 juli van enig jaar	25
ARTIKEL 22	Promotie	25
	1. Indeling in hogere salarisschaal	25
	2. Verhoging salaris	25
	3. Promotie op of na 1 juli van enig jaar	26
ARTIKEL 23	Demotie	26
	1. Demotie	26
	2. Verlaging salaris	26
ARTIKEL 24	Overwerk	26
	1. Verplichting	26
	2. Uitgangspunt	26
	3. Definitie	26
	4. Beleid	26
	5. Geen overwerk	26
	6. Voor wie?	27
	7. Toeslag	27
ARTIKEL 25	Gratificatie	27
ARTIKEL 26	Tijdelijke waarneming	27
	1. Tijdelijke waarneming	27
	2. Toeslag	27
	3. Geen toeslag	27

ARTIKEL 27	Vakantietoeslag	27
	1. Vakantietoeslagjaar	27
	2. Hoogte	27
	3. Voorschot	28
	4. Evenredige vermindering	28
ARTIKEL 28	Resultaatafhankelijke uitkering	28
HOOFDSTUK IV EMPLOYABILITY		29
ARTIKEL 29	Sociaal beleidskader	29
	1. Continu investeren in ontwikkeling	29
	2. Diversiteitsbeleid	30
	3. Sociaal plan	30
ARTIKEL 30	Mobiliteit ten aanzien van de werkplek	31
	1. Definities	31
	2. Uitgangspunt	31
	3. Regeling bij detachering	31
	4. Regeling bij overplaatsing	31
	5. Regeling bij uitzending	31
ARTIKEL 31	Studiekostenregeling	32
ARTIKEL 32	Examenverlof	32
HOOFDSTUK V ONKOSTENREGELINGEN/VOORZIENINGEN		33
ARTIKEL 33	Vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten	33
	1. Verhuiskosten	33
	2. Herinrichtingskosten	33
	3. Aankoopkosten woning	33
	4. Terugbetalingsregeling	33
ARTIKEL 34	Spaarloonregeling	33
	1. Spaarloon	33
	2. Maximaal bedrag	34
	2. Pensioengevolgen	34
	4. Reglement	34
ARTIKEL 35	Levensloopregeling	34
	1. Levensloopregeling	34
	2. Reglement	34
ARTIKEL 36	Zorgverzekering	34
	1. Algemeen	34
	2. Dekking en voorwaarden	35
	3. Premie	35
	4. Werkgeversbijdrage	35
ARTIKEL 37	Jubileumuitkering	35
	1. Bedragen	35
	2. Dienstverband van 35 of meer jaren	35
	3. Onderbreking dienstverband	35
ARTIKEL 38	Vergoeding telecommunicatiekosten	35
ARTIKEL 39	Mobiliteitsregeling	36
ARTIKEL 40	Privéverzekeringen	36

HOOFDSTUK VI	SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN	37
ARTIKEL 41	Medisch onderzoek	37
ARTIKEL 42	Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	37
	1. 1e ziektejaar	37
	2. 2e ziektejaar	37
	3. Duur (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling	37
	4. Opbouw van ouderdomspensioen en bijbehorend nabestaandenpensioen gedurende periode van (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling.	38
	5. Einde dienstverband	38
	6. Definitie maandinkomen	38
	7. Verzuimregels	38
	8. Cederen WAO-/WIA-uitkering	38
ARTIKEL 43	Garantieregeling bij externe reïntegratie	38
ARTIKEL 44A	WAO-/WIA-excedentpensioen	39
	1. WAO-/WIA-excedentpensioen	39
	2. Premie	39
ARTIKEL 44B	Aanvulling in geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (bij WIA)	40
	1. Hoogte van de aanvulling	40
	2. Vaststelling arbeidsongeschiktheidspercentage	40
	3. Vakantietoeslag en pensioengevend salaris	40
ARTIKEL 45A	WAO-hiaatpensioen	40
	1. WAO-hiaatpensioen	41
	2. Premie	41
ARTIKEL 45B	Verzekering tegen WGA-hiaten	41
	1. Algemeen/karakter van het WGA-hiaat	41
	2. Hoogte van de WGA-hiaten	41
	3. Ingang van de WGA-hiaatuitkering	42
	4. Einde van het WGA-hiaatuitkering	42
	5. Dekking/verzekering WGA-hiaatuitkering	42
	6. Premie	42
	7. Premiegrondslag	42
ARTIKEL 46	ANW-Hiaatpensioen	43
	1. ANW-hiaatpensioen	43
	2. Premie	43
ARTIKEL 47	Uitkering bij overlijden	43
	1. Overlijdensuitkering	43
	2. Definitie	43
	3. Wettelijke uitkering	43
ARTIKEL 48	Collectieve ongevallenverzekering	44
	1. Algemeen	44
	2. Premie	44
	3. Polisvoorwaarden	44
ARTIKEL 49	Ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen	44
	1. Ouderdoms- en nabestaandenpensioen	44
	2. Premiebijdrage van de medewerkers	44
HOOFDSTUK VII	KEUZEMOGELIJKHEDEN	45
ARTIKEL 51	Algemeen	45
ARTIKEL 52	Bronnen en doelen	45
	1. Bronnen/doelen	45
	2. Bronnen	45
	3. Doelen	45
ARTIKEL 53	Waarde van een dag	45
	1. Waarde	45
	2. Gevolgen in-/verkoop	45

ARTIKEL 54	Procedurele zaken	46
	1. Keuzemoment	46
	2. Keuzeformulier	46
	3. Verwerking	46
	4. Procedure	46
ARTIKEL 55	Herziening keuzes.....	46
HOOFDSTUK VIII DIVERSEN		47
ARTIKEL 56	Vakbondsfaciliteiten	47
	1. Algemeen	47
	2. Faciliteiten.....	47
	3. Vakbondsbijdrage	47
	4. Vakbondsverlof	47
	5. Fiscale behandeling vakbondscontributie van de medewerker	47
ARTIKEL 57	Klachtenregeling.....	48
	1. Algemeen	48
	2. Klachten die verband houden met deze cao.....	48
ARTIKEL 58	Looptijd van de cao	48
BIJLAGE 1 STUDIEKOSTENREGELING		49
	1. Algemeen	49
	2. Definitie	49
	3. Studiekostenvergoeding.....	49
	4. Terugvordering	50
	5. Akkoord werkgever en medewerker	50
	6. Overige voorwaarden.....	50
BIJLAGE 2 SUPPLEMENT OP DEZE CAO IN VERBAND MET HET VERVALLEN VAN DE CAO CTW.		51
	1. Werkingsfeer Supplement	51
	2. Dienstverband voor bepaalde tijd (los dienstverband)	51
	3. Opzegtermijnen	52
	4. Overgangsregeling verlof- en roostervrije dagen	52
	5. Vaststellen verplichte dagen.....	53
	6. Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting	53
	7. Salarisschalen.....	54
	8. Overgangsregeling voor overwerk	54
	9. Reistijdenregeling.....	54
	10. Overbruggingsregeling.....	55
	11. Overgangsregeling kleding, laarzen, gereedschap en overige toeslagen	55
	12. Reiskostenvergoeding	56
	13. Pensioenovereenkomst.....	56
	14. Protocol	56
BIJLAGE 3 OVERGANGSREGELINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN		58
	1. Verlofdagen en roostervrije dagen	58
	2. Garantierегeling oude salarispectief	58
	3. Overgangsregeling WAO-regeling omgeving oud-Heidemij.....	59
	3. Overgangsregeling WAO-regeling omgeving oud-Heidemij.....	59
	4. Extra pensioenopbouw voor medewerkers van oud-Witpaard	59

BIJLAGE 4	BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	60
	1. Bezwaar	60
	2. Intern beroep	60
	3. Interne beroepscommissie	60
	4. Referentievergadering	61
	5. Extern beroep	61
	6. Ondersteuning	61
BIJLAGE 5	KLACHTENREGELING.....	62
	1. Definities.....	62
	2. Algemeen	62
	3. Procedure	62
	4. Geen benadeling.....	62
	5. Geheimhouding	62
BIJLAGE 6	WAO-/WIA-EXCEDENTPENSIOENOVEREENKOMST	63
	1. Algemeen/karakter van de WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst	63
	2. Hoogte van het WAO-/WIA-excedentpensioen.....	63
	3. Ingang van het WAO-/WIA-excedentpensioen	65
	4. Einde van het WAO-/WIA-excedentpensioen.....	65
	5. Herverzekering WAO-/WIA-excedentpensioen	65
	6. Premie	65
	7. Resultaatdeling	66
	8. Kortingen op ingegane WAO-/WIA-excedentpensioenen	66
	9. Betalingsvoorbehoud	66
	10. Reglement/wijzigingsbeding.....	66
BIJLAGE 7	WAO-HIAATPENSIOENOVEREENKOMST	67
	1. Algemeen/karakter van de WAO-hiaatpensioenovereenkomst	67
	2. Hoogte van het WAO-hiaatpensioen.....	67
	3. Ingang van het WAO-hiaatpensioen.....	67
	4. Einde van het WAO-hiaatpensioen.....	68
	5. Herverzekering WAO-hiaatpensioen.....	68
	6. Premie	68
	7. Resultaatdeling	68
	8. Kortingen op ingegane WAO-hiaatpensioenen	69
	9. Reglement/wijzigingsbeding.....	69
BIJLAGE 8	ANW-HIAATPENSIOENOVEREENKOMST	70
	1. Karakter van de ANW-hiaatpensioenovereenkomst.....	70
	2. Voorwaarden deelneming.....	70
	3. Aanvang ANW-hiaatpensioenovereenkomst, einde dekking, nietige dekking	70
	4. Einde deelnemerschap	71
	5. Vaststelling en betaling van de verschuldigde premies.....	71
	6. Hoogte van het verzekerde ANW-hiaatpensioen	71
	7. Begunstigde voor het verzekerde ANW-hiaatpensioen	71
	8. Ingang en einde ANW-hiaatpensioenuitkering	72
	9. Resultaatdeling	72
	10. Kortingen op ingegane ANW-hiaatpensioenen	72
	11. Herverzekering.....	72
	12. Reglement/wijzigingsbeding.....	73

BIJLAGE 9 OUDERDOMS- EN NABESTAANDEN-PENSIOENOVEREENKOMST 74

1. Algemeen/karakter van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen	74
2. Kenmerken van de pensioenovereenkomst	74
3. Pensioengevend salaris	75
4. Franchise	75
5. Pensioengrondslag	75
6. Pensioenrichtleeftijd	75
7. Aanspraken op levenslang ouderdomspensioen	76
8. Levenslang ouderdomspensioen	76
9. Werken in deeltijd	76
10. Deeltijdpensioen	76
11. Partnerpensioen	76
12. Pensioenopbouw tijdens verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg	77
13. Pensioenopbouw tijdens langdurend zorgverlof	78
14. Pensioenopbouw tijdens levensloopverlof	78
15. Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof	79
16. Wezenpensioen	80
17. Uitrustiopties	80
18. Resultaatdeling	80
19. Kortingen op ouderdoms- en nabestaandenpensioen	81
20. Premievrijheid bij arbeidsongeschiktheid	81
21. Samenloop ouderdomspensioen en WAO/WIA	81
22. Herverzekering nabestaandenpensioen	82
23. Betalingsvoorbehoud	82
24. Reglement/wijzigingsbeding	83

PROTOCOL BIJ DEZE CAO 84

1. Salarisverhogingen	84
2. Verhoging van de schaalmaxima	84
3. Levensfasebewust personeelsbeleid	84
4. Welvaart	84
5. Arbeidstijdenregeling	84
6. Harmonisering	84
7. Overige arbeidsvoorwaarden	85

Tussen de ondergetekenden:

ARCADIS Nederland BV, ten deze tevens handelend namens

- ARCADIS NV
- Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland
- Vereniging KNHM

aan de ene zijde

en:

FNV Bondgenoten
CNV Dienstenbond
De Unie

elk als partij aan de andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I Algemeen

ARTIKEL 1 Overlegstructuur

1. Collectieve arbeidsovereenkomst

ARCADIS Nederland BV en de betrokken vakorganisaties zijn op centraal niveau deze cao overeengekomen voor de in artikel 2 genoemde werkgevers en medewerkers. De cao is het kader voor het geheel van arbeidsvoorwaarden en bevat bepalingen die:

- directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten zonder dat een nadere regeling is vereist; of
- een basiskarakter hebben en als zodanig directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten, doch decentraal nadere uitwerking behoeven; of
- uitsluitend bepalen dat decentraal een regeling kan worden getroffen.

2. Decentrale afspraken

De in artikel 2 genoemde werkgevers kunnen op decentraal niveau met de (centrale) ondernemingsraad nadere regelingen overeenkomen binnen het kader van de bepalingen van de cao. (De)centraal overleg binnen het kader van de cao vindt plaats op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Aldus tot stand gekomen regelingen worden geacht onderdeel uit te maken van de cao en hebben derhalve dezelfde rechtskracht en dus ook directe werking in individuele arbeidsovereenkomsten. De (de)centrale gemaakte afspraken worden op centraal niveau door cao-partijen getoetst.

ARTIKEL 2 Werkingsfeer

1. Werkgever

De cao is van toepassing op de volgende werkgevers:

- ARCADIS Nederland BV
- ARCADIS NV
- Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland
- Vereniging KNHM

2. Medewerker

De cao is van toepassing op de medewerker (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van één van de in lid 1 genoemde werkgevers.

Met medewerkers, zoals leden van het managementteam, met een salarisniveau boven salarisschaal L (zie hoofdstuk III) kunnen van deze cao afwijkende individuele afspraken gemaakt worden.

De cao is niet van toepassing op de medewerker die valt onder de werkingsfeer van de Cao Bouw.

ARTIKEL 3 Algemene definities en gehanteerde afkortingen

In de cao wordt verstaan onder:

1. BW: Burgerlijk Wetboek
2. WOR: Wet op de ondernemingsraden
3. WGBL: Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
4. Arbowet: Arbeidsomstandighedenwet
5. ZW: Ziektewet
6. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
7. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Regeling WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
Regeling IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
8. SPAN: Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland
9. HRM: De eigen afdeling Human Resource Management
10. HRS: De afdeling Human Resource Services van ARCADIS Nederland
11. Maandsalaris: Het overeengekomen bruto salaris per maand
12. Pensioengevend salaris: 12,96 maal het maandsalaris zoals vastgesteld per 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar
13. Doorbetaald verlof: Recht op verlof met behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg
14. Onbetaald verlof: Recht op verlof zonder behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg.
15. Maximum Uitkeringsloon ("maximum dagloon"): Het in het 'Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen' opgenomen maximum dagloon (per 1-1-2008: € 177,03)

ARTIKEL 4 Bruto bedragen / gevolgen van wetgeving

Alle bedragen in deze cao zijn bruto, tenzij anders vermeld. Er zal rekening worden gehouden met eventuele van toepassing zijnde fiscale vrijstellingen ¹.

De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op de (fiscale) wetgeving die geldig was - en gerechtelijke uitspraken die bekend waren - op het moment van afsluiten van deze cao. Wijzigingen in de (fiscale) wetgeving of nieuwe gerechtelijke uitspraken kunnen aanleiding geven tot (tussentijdse) aanpassingen in de toepassing van deze bepalingen. Die aanpassingen zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden doorgevoerd (zie ook artikel 5 lid 2) en tevoren met cao-partijen worden afgestemd.

ARTIKEL 5 Algemene rechten en verplichtingen partijen

1. Integriteitcode

ARCADIS hanteert een integriteitcode. Deze geeft aan hoe omgegaan wordt met de kernwaarde integriteit. Op basis van de hierin beschreven integriteitafspraken neemt ARCADIS haar verantwoordelijkheid: naar haar opdrachtgevers, aandeelhouders, zakenpartners, medewerkers en de samenleving. De code dient als handleiding voor de zakelijke beslissingen en activiteiten van ARCADIS over de hele wereld.

¹ N.B.: Sommige bedragen kunnen dus netto worden uitbetaald; andere niet. De werkgever (voor ARCADIS Nederland: de Personeels- en Salarisadministratie) verstrekt desgevraagd hierover actuele informatie.

De code geldt voor alle niveaus binnen ARCADIS en is zowel van toepassing op de bedrijfsactiviteiten als geheel, als op het gedrag van de individuele medewerkers. De code is voor alle medewerkers beschikbaar via ARCADIS-Portaal – Ondersteuning – HRM - Eerste werkdag.

2. Nakoming cao

Partijen bij de cao zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in deze cao.

3. Periodiek overleg

Partijen bij de cao zullen in beginsel halfjaarlijks informatief overleg plegen over de algemene gang van zaken bij ARCADIS.

ARTIKEL 6 Algemene rechten en verplichtingen werkgever

1. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever dient met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de cao integraal van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst worden tenminste de volgende zaken benoemd: datum indiensttreding, overeengekomen arbeidsduur, het soort dienstverband, de functie, het bruto maandsalaris, de eventuele vaste onkostenvergoeding en de eventuele reiskostenvergoeding woon-werkverkeer c.q. het als een expliciete arbeidsvoorwaarde beschikbaar zijn van een leaseauto.

2. Uitreiking cao

De werkgever dient bij het aangaan van het dienstverband aan de medewerker een exemplaar van de cao (op papier dan wel in de vorm van een elektronisch document dat door de deelnemer op papier kan worden afgedrukt), en daarna van de wijzigingen daarin, uit te reiken².

3. Fusie en reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag, dient de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan, dan wel
- een bedrijfsonderdeel te sluiten, dan wel
- een belangrijke reorganisatie te treffen (als nader gedefinieerd in artikel 25 van de WOR),

hierbij de sociale gevolgen te betrekken overeenkomstig het tussen partijen bij de cao overeengekomen sociaal beleidskader, zoals opgenomen in artikel 29. Onder sociale gevolgen wordt ook bedoeld de verplaatsing van medewerkers van de ene vestigingsplaats naar een andere vestigingsplaats.

Uitgangspunt is dat de werkgever overleg voert met de vakorganisaties indien sprake is van arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor 10 of meer medewerkers.

De werkgever licht de bij de cao betrokken vakorganisaties, de (centrale) ondernemingsraad en de betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk in omtrent de overwogen maatregelen.

² De meest actuele versie van deze cao is te vinden op ARCADIS-Portaal – Ondersteuning – HRM - Arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 7 Algemene rechten en verplichtingen medewerker

1. Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de medewerker zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop hem deze ter kennis zijn gekomen. De medewerker is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met cliënten is overeengekomen, voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de medewerker heeft medegedeeld.

Voorts verplicht de medewerkers zich om bij het einde van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde documenten/programmatuur, aantekeningen en andere gegevens betreffende de werkgever en de met deze laatste verbonden ondernemingen onverwijld aan de werkgever ter beschikking te stellen.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

2. Publicaties en intellectueel eigendom

De medewerker zal, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, ervaringen en onderzoeken die in verband staan met zijn werkzaamheden in het kader van het dienstverband niet publiceren zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

De medewerker draagt alle eventueel ontstane intellectuele eigendommen, waaronder met name het auteursrecht en octrooirecht, voortvloeiend uit werkzaamheden of vindingen in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever.

Uitsluitend de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

3. Nevenwerkzaamheden

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

De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de medewerker.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden, verliest iedere aanspraak op het bovenwettelijke deel van de salarisdoorbetaling en op aanvullingen op de wettelijke uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid.

4. Concurrentiebeding

Met de individuele medewerker kan in aanvulling op de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding worden overeengekomen.

5. Relatiebeding

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een relatiebeding worden opgenomen.

6. Software

Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te (doen) kopiëren voor gebruik buiten de vestigingen van de werkgever, tenzij daarvoor uitdrukkelijk door de werkgever schriftelijk toestemming is verleend.

De medewerker is verplicht alles te doen wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om te voorkomen dat derden de gelegenheid hebben computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te kopiëren dan wel daaraan gegevens te ontlenen. Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's in het systeem in te voeren, tenzij daarvoor toestemming is verkregen van de werkgever.

ARTIKEL 8 Indienstneming en ontslag

1. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Indien deze vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

In afwijking van de bepalingen van het BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat de arbeidsovereenkomst(en) in die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit geldt indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de overeenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de in het BW bedoelde tijdstermijn van drie jaar niet overschreden wordt respectievelijk doortelt.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.

3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW³, met dien verstande dat:

- het dienstverband eindigt op de dag waarop het pensioen - naar keuze van de medewerker (binnen de grenzen van de pensioenregeling) - ingaat, doch uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt;
- in geval van keuze door de medewerker voor een deeltijdpensioen (als nader beschreven in de pensioenregeling) het dienstverband gedeeltelijk eindigt voor het gedeelte waarvoor het deeltijdpensioen ingaat;
- de werkgever een ontslagprocedure wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet eerder zal starten dan twee jaar na de eerste ziektedag.

³ Dat betekent dat opzegging altijd geschiedt tegen het eind van de maand. (Bijvoorbeeld: een medewerker zegt op 12 april van enig kalenderjaar zijn dienstverband op. Met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand zal zijn dienstverband eindigen per 1 juni van dat kalenderjaar.)

4. Uitzending buitenland

In geval van uitzending naar het buitenland geldt – in afwijking van artikel 7:668a BW – dat een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht de standplaats bij het aangaan van die overeenkomst, van rechtswege eindigt zonder dat opzegging is vereist en dat deze arbeidsovereenkomst dus niet na een periode van 3 jaar of na 3 opeenvolgende overeenkomsten automatisch geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 9 Gewetensbezwaren

1. Aanpassing arbeidstijden

Aan de medewerker die gewetensbezwaren kenbaar maakt tegen werken op dagen, waarop volgens de leer van de door hem beleden en algemeen erkende godsdienst geen arbeid behoort te worden verricht, zal de mogelijkheid worden geboden tot overleg over aanpassing van zijn arbeidstijden, voor zover de bedrijfsvoering dit mogelijk maakt. Eventueel benodigde vrije tijd wordt ten laste gebracht van het verlofsaldo of als onbetaald verlof toegekend.

2. Conflictsituatie

Partijen bij de cao erkennen dat een medewerker die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk, of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten. In een dergelijke situatie geldt het navolgende:

- De medewerker zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
- De werkgever zal een ernstig gewetensbezwaar van de medewerker eerbiedigen door - voor zover in redelijkheid mogelijk - aan de betrokken medewerkers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden.
- De medewerker, die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal de hem door de werkgever aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
- De medewerker die wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, zal de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.

3. Geen ontslag bij weigering

Ingeval een medewerker op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd. Het loon zal over deze incidentele periode dat geen arbeid is verricht aan de medewerker worden doorbetaald.

4. Klachtenregeling

Bij een geschil over de interpretatie en toepassing van hetgeen in dit artikel is omschreven, kan de medewerker een beroep doen op de klachtenregeling (bijlage 5) uit deze cao.

HOOFDSTUK II Arbeidsduur

ARTIKEL 10 Arbeidstijd

1. Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd is bij een fulltime dienstverband 40 uren per week. In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een arbeidstijdenregeling worden getroffen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet.

2. Consignatiediensten

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland is een regeling voor consignatiediensten getroffen. Deze regeling is beschikbaar op ARCADIS-Portaal – Ondersteuning – HRM - Arbeidsvoorwaarden.

3. Onregelmatig werk

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een regeling voor onregelmatige diensten (waaronder ploegdiensten) of verschoven uren (inclusief beloning) getroffen worden.

ARTIKEL 11 Arbeid op zater-, zon-, feest- en gedenkdagen

Op zaterdagen en zondagen wordt, behoudens overwerk of tenzij anders overeengekomen, geen arbeid verricht. Hetzelfde geldt voor de algemeen erkende feestdagen, te weten:

- Nieuwjaarsdag
- 2e Paasdag
- Koninginnedag
- De jaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (5 mei)
- Hemelvaartsdag
- 2e Pinksterdag
- 1e Kerstdag
- 2e Kerstdag.

Indien niet wordt gewerkt op een feestdag die in de periode van maandag tot en met vrijdag valt, wordt het salaris over die feestdag normaal doorbetaald, voor zover er op die feestdag door de medewerker normaliter gewerkt zou worden.

ARTIKEL 12 Vakantie-/verlofregeling

1. Verlofdagen voor medewerkers die op 31 december 2006⁴ in dienst waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven

Het aantal verlofdagen per kalenderjaar waarop de medewerker recht heeft bij een voltijds dienstverband bedraagt voor de medewerker:

- geboren in 1962 of later: 30 dagen
- geboren in 1957 t/m 1961: 31 dagen
- geboren in 1952 t/m 1956: 32 dagen
- geboren in 1947 t/m 1951: 34 dagen
- geboren vóór 1947: 38 dagen

⁴ Voor medewerkers van oud-Witpaard geldt in plaats van 31 december 2006: 31 december 2007

2. Verlofdagen voor medewerkers die vanaf 1 januari 2007⁵ (opnieuw) in dienst zijn gekomen

Elke medewerker heeft per kalenderjaar bij een voltijds dienstverband recht op 30 verlofdagen.

3. Evenredige vermindering

Indien het dienstverband in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt wordt het aantal verlofdagen voor dat kalenderjaar naar rato van de duur van het dienstverband in dat jaar verminderd en op hele uren afgerond.

4. Opname bij uitdiensttreding

De medewerker die uit dienst gaat, dient in overleg met de werkgever:

- ofwel het resterende saldo verlofdagen zodanig op te nemen, dat de laatste verlofdag samenvalt met de laatste dag van de dienstbetrekking;
- ofwel het na de laatste dag van de dienstbetrekking resterende saldo verlofdagen te laten uitbetalen.

5. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en dientengevolge gedeeltelijk werkt, verwerft verlofrechten naar rato van werken.

6. Procedurele bepalingen

Het is voor zowel de medewerker als ook de werkgever van belang dat medewerkers voldoende rust nemen.

Ter bescherming van de medewerker kan het wenselijk zijn om - zo veel als mogelijk in overleg met de medewerker - bepaalde periodes aan te wijzen voor opname van verlofdagen.

Daarnaast is van belang dat het recht op verlof niet verjaart. Het recht op verlof vervalt als dat niet binnen de wettelijke termijn van 5 jaar is opgenomen.

Het is de uitdrukkelijke eigen verantwoordelijkheid van de medewerker de toegekende verlofdagen tijdig op te nemen dan wel de bovenwettelijke⁶ verlofdagen te laten uitbetalen, maar ook op de werkgever rust de zorgplicht om bijvoorbeeld een stuwmeer aan niet opgenomen verlofdagen te voorkomen.

Indien na afloop van het kalenderjaar het totale saldo aan niet opgenomen verlofdagen meer dan 20 dagen is (bij een voltijds dienstverband; naar rato bij een deeltijddienstverband) kan de werkgever, in overleg met de medewerker, besluiten tot uitbetaling aan de individuele medewerker van in het afgelopen jaar niet opgenomen verlofdagen. Werkgever en medewerker overleggen daarover bijvoorbeeld tijdens de evaluatie van de performance (de beoordeling) van de medewerker, waarna de werkgever direct na afsluiting van het kalenderjaar een finaal besluit neemt over de uitvoering van de gemaakte afspraak.

De eventuele uitbetaling van verlofdagen vindt plaats met de salarisbetaling van de eerstvolgende maand en betreft ten hoogste het aantal bovenwettelijke verlofdagen dat in het afgelopen jaar is toegekend. Uitbetaling vindt plaats op basis van de in artikel 53 genoemde waarde van een dag, echter gebaseerd op het maandsalaris van december van het afgelopen jaar.

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kunnen verdere procedurele en uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld over het opnemen van verlofdagen.

⁵ Voor medewerkers van oud-Witpaard geldt in plaats van 1 januari 2007: 1 januari 2008.

⁶ Het wettelijke aantal verlofdagen is 20 dagen bij een fulltime dienstverband (160 uur). Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofdagen daarboven zijn bovenwettelijke dagen.

7. Ziekte tijdens verplichte verlofdagen

Indien sprake is van in overleg met de (centrale) ondernemingsraad vastgestelde verplichte verlofdagen (collectieve bedrijfssluiting), dan leidt eventuele ziekte van een medewerker op die dagen niet tot compensatie in de vorm van (extra/vervangende) verlofdagen ⁷.

8. Verlof opgebouwd bij vorige werkgever

De medewerker kan op verzoek een recht op verlof dat bij een vorige werkgever in de laatste 12 maanden van het vorige dienstverband is opgebouwd en dat niet is opgenomen (maar door de vorige werkgever is uitbetaald), alsnog gedurende het eerste jaar van zijn dienstverband in de vorm van onbetaald verlof opnemen. De wens daartoe dient door de medewerker vóór het aangaan van het dienstverband schriftelijk bij de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

ARTIKEL 13 Deeltijd

1. Definitie deeltijdwerker

Onder deeltijdwerker wordt verstaan de medewerker met een wekelijkse contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur.

2. Aanpassing arbeidsduur

De medewerker die minimaal 1 jaar in dienst is, kan werkgever verzoeken om minder of meer uren per week te gaan werken, waarbij de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur gelden.

3. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Voor deeltijdwerkers gelden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur met uitzondering van:

- de studiekostenregeling (zie bijlage 1);
- de vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten bij verhuizing op last van de werkgever (zie artikel 33);
- de spaarloonregeling (zie artikel 34).

4. Meer uren

Wanneer de deeltijdwerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar blijft binnen het dienstrooster van de voltijd medewerker, worden deze meer uren uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 20% van het uurloon (uurloon in dit verband: 0,6% van het maandsalaris), tenzij sprake is van compensatie in de vorm van "tijd-voor-tijd".

⁷ Dit geldt niet voor een medewerker die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet of voor een medewerker die als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid op dat moment geen verlofopbouw meer heeft.

ARTIKEL 14 Verzuim met behoud van salaris

1. Doorbetaald verlof

De medewerker kan verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de medewerker zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de medewerker;
- b. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van een ouder of schoonouder;
- c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de medewerker of de grootouder van de partner van de medewerker, almede één dag op de dag van de begrafenis van een huisgenoot, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzus van de medewerker.

Bij sub a, b en c geldt dat de werkgever de mogelijkheid heeft om het aantal dagen uit te breiden (met of zonder behoud van salaris) al naar gelang de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

- d. gedurende de dag van ondertrouw van de medewerker en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk (te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende eerste werkdag). In geval van zowel een partnerregistratie als een later huwelijk (of omgekeerd) met dezelfde partner bestaat dat recht naar keuze voor ofwel de partnerregistratie ofwel het huwelijk;
- e. gedurende de bevalling van de partner;
- f. gedurende de dag van het huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder en schoonouder, zwager en schoonzus;
- g. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker;
- h. gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-, 50-, 60- (en zo voorts) huwelijksfeest van de (schoon)ouders of (schoon)grootouders van de medewerker;
- i. gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker;
- j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur per keer voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

2. Definitie partner

Onder partner wordt in dit artikel verstaan de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner en de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de medewerker samenleeft op éénzelfde adres en als zodanig blijktens het bevolkingsregister (gedurende tenminste zes maanden) staat ingeschreven.

Onder schoonfamilie wordt verstaan de familie van de partner zoals in dit artikel gedefinieerd.

3. Geregistreerd partnerschap

In dit artikel wordt geregistreerd partnerschap gelijkgesteld aan huwelijk. Daarmee gelden er gelijke rechten voor gebeurtenissen die te maken met partnerregistratie en gebeurtenissen die samenhangen met huwelijk.

ARTIKEL 15 Verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg

De medewerker kan aanspraak maken op de navolgende in de Wet arbeid en zorg bedoelde verlofvormen:

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (*doorbetaald verlof; standaard 16 weken*).
2. Kraamverlof voor de partner (*doorbetaald verlof; 2 werkdagen. Dit is dus naast het in artikel 14 aangegeven verlof gedurende de bevalling van de partner.*).
3. Adoptieverlof (*tot maximaal het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon") doorbetaald verlof; 4 kalenderweken*).
4. Ouderschapsverlof (*onbetaald verlof; maximaal dertien maal de overeengekomen arbeidsduur per week*).
5. Calamiteitenverlof (*doorbetaald verlof; naar billijkheid*).
6. Kortdurend zorgverlof (*voor 70% tot maximaal 70% van het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon") doorbetaald verlof; maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur*).
7. Langdurend zorgverlof (*onbetaald verlof; maximaal zes maal de overeengekomen arbeidsduur per week gedurende een periode van maximaal 12 weken, voor maximaal de helft van de wekelijkse arbeidsduur*).

Voor het toekennen van deze verlofvormen gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Een nadere toelichting op deze verlofvormen is gepubliceerd op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden. Zie daar ook voor de mogelijke inzet van een "saldo levensloopverlof".

Gedurende de hier genoemde verlofvormen wordt – behoudens bij langdurend zorgverlof - de pensioenopbouw, de dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende premiebetalingen voortgezet als ware geen sprake van dat verlof.

ARTIKEL 16 Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (PVA)

1. De basisregeling

De medewerker die de hierna genoemde leeftijd heeft bereikt, heeft vanaf de eerste dag van de maand waarin die leeftijd bereikt wordt recht op pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (PVA) waarbij de normale arbeidsduur wordt teruggebracht tot naar keuze 32 uur per week (80%) respectievelijk 36 uur per week (90%), door vier respectievelijk 4,5 dagen per week te gaan werken:

<u>Geboortjaar:</u>	<u>PVA met ingang van:</u>
– geboren in 1954 of later:	60 jaar
– geboren in 1953:	59½ jaar
– geboren in 1952:	59 jaar
– geboren in 1951:	58½ jaar
– geboren vóór 1951:	58 jaar

De medewerker met een volledig dienstverband die van deze regeling gebruik maakt levert in geval het dienstverband de afgelopen 5 jaar volledig is geweest 12 (respectievelijk 6) verlofdagen in en 5% (respectievelijk 2,5%) salaris (met bijbehorend vakantiegeld).

2. Deeltijdwerkers

Voor deeltijdwerkers wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofdagen naar rato van het oorspronkelijke deeltijdpercentage verrekend, voor zover dat oorspronkelijke dienstverband in de afgelopen 5 jaar ongewijzigd is gebleven, tenzij sprake is van deeltijdpensionering (of een daarmee vergelijkbare situatie).

In geval van vermindering van het dienstverband vanwege deeltijdpensionering (of de daarmee vergelijkbare situatie) wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofdagen verrekend naar rato van het na ingang van het deeltijdpensioen (of de daarmee vergelijkbare situatie) resterende deeltijdpercentage.

3. Wijzigingen in omvang dienstverband gedurende de laatste 5 jaar

In geval er in de afgelopen 5 jaar een wijziging in het (deeltijd) dienstverband heeft plaatsgevonden, heeft medewerker recht op een regeling die is afgestemd op de mate van deeltijddienstverband (het gemiddelde deeltijdpercentage) in de afgelopen 5 jaar.

4. Gevolgen voor het pensioen

De korting op het salaris heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag, pensioenopbouw en pensioenpremie.

Voor medewerkers die vallen onder de pensioenovereenkomst van Colland (BPL) zal, daar waar door onmogelijkheden in de pensioenovereenkomst wel gevolgen voor het pensioen bestaan, reparatie van de gemiste pensioenopbouw - voor zoveel als binnen de kaders van de pensioenovereenkomst van Colland mogelijk is - worden geregeld door middel van het pensioenbijspaarsysteem "BPL Plus" van Colland. Hierbij wordt van de medewerker een bijdrage gevraagd ter grootte van de normaal voor dat deel ten laste van de medewerker komende pensioenpremie.

5. Geen compensatie bij ziekte

Het is niet mogelijk om de dagen en/of de uren dat volgens deze regeling niet gewerkt zou worden, maar waarop de medewerker ziek is, op andere momenten te compenseren.

6. Combinatie met deeltijdpensioen

Combinatie van deze regeling samen met deeltijdpensioen is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.

ARTIKEL 17 Loopbaanonderbreking

De medewerker die minimaal 1 jaar in dienst is, kan de werkgever verzoeken om loopbaanonderbreking voor zorg of studie. Het verzoek tot loopbaanonderbreking dient aan de werkgever te worden voorgelegd waarop binnen 3 weken uitsluitel wordt gegeven. De afspraken tussen werkgever en medewerker dienen schriftelijk te worden overeengekomen. Nadrukkelijk dient gekeken te worden of een eventueel gespaard levensloopsaldo daarbij kan worden betrokken.

HOOFDSTUK III Beloning

ARTIKEL 18 Functiegroepen en salarisschalen

1. Functiegroepen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering (ORBA-systeem) ingedeeld in een functiegroep.

Functiegroep	ORBA-score
A	30 - 50
B	50 - 70
C	70 - 90
D	90 - 110
E	110 - 130
F	130 - 150
G	150 - 170
H	170 - 195
I	195 - 220
J	220 - 250
K	250 - 285
L	285 - 325

2. Salarisschalen

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal heeft een minimum maandsalaris, een maximum maandsalaris en een persoonlijk maximum maandsalaris. Voor medewerkers op wie het Supplement op deze cao van toepassing is gelden afwijkende schaalbedragen (zie bijlage 2).

Salarisschalen per 1 april 2008:

(Inclusief algemene salarisverhoging van 3% per 1 april 2008 en verhoging van de schaalmaxima met 5%)

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk maximum
A	€ 1.666	€ 2.158	€ 2.286
B	€ 1.728	€ 2.253	€ 2.391
C	€ 1.793	€ 2.346	€ 2.511
D	€ 1.884	€ 2.463	€ 2.640
E	€ 1.981	€ 2.612	€ 2.826
F	€ 2.102	€ 2.804	€ 3.065
G	€ 2.222	€ 3.038	€ 3.327
H	€ 2.378	€ 3.376	€ 3.732
I	€ 2.655	€ 3.854	€ 4.301
J	€ 3.013	€ 4.553	€ 5.088
K	€ 3.449	€ 5.500	€ 6.215
L	€ 3.963	€ 6.641	€ 7.509

3. Schriftelijke mededeling

De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van zijn functie, de bijbehorende functiegroep/salarisschaal en zijn maandsalaris.

4. Bezwaar

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen (de indeling van) zijn functie kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure. Deze procedure is opgenomen in bijlage 4 van deze cao.

ARTIKEL 19 Inschaling

1. Minimum maandsalaris

De medewerker die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt, ontvangt tenminste het minimum maandsalaris van de schaal waarin zijn functie is geplaatst. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker tenminste het minimum maandsalaris van de schaal waarin zijn functie is geplaatst.

2. Medewerker jonger dan 22 jaar

De medewerker die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt een maandsalaris dat een percentage van het minimum maandsalaris van de desbetreffende salarisschaal bedraagt:

Leeftijd	% van het minimum maandsalaris
22	100%
21	95%
20	90%
19	80%
18	70%
17	60%
16	50%
15	40%

3. Ingangsdatum wijziging

Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de medewerker jarig is geweest.

ARTIKEL 20 Tijdelijke plaatsing in lagere schaal

De medewerker die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in een lagere dan de met die functie overeenkomende salarisschaal worden geplaatst.

ARTIKEL 21 Jaarlijkse verhoging

1. Beoordeling en verhoging

Het maandsalaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd.

De verhoging is gekoppeld aan de uitkomst van de evaluatie van de performance van de medewerker en is afhankelijk van de relatieve salarispositie ('RSP') van de medewerker.

De verhoging kan variëren tussen het navolgend aangegeven minimum en maximum en is steeds van toepassing op het actuele salaris.

Relatieve salarispositie:	RSP <80%		RSP 80% - 90%		RSP 90% - 100%		RSP ≥ 100%	
Uitkomst van de evaluatie van de performance:	Verhoging van het actuele salaris:							
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Onvoldoende:	0,0%		0,0%		0,0%		0,0%	
Goed ⁸ :	4,0%	6,0%	2,0%	4,0%	1,0%	3,0%	0,0%	2,0%
Uitstekend:	6,0%	8,0%	3,5%	6,0%	2,0%	4,5%	1,0%	3,0%
Excellent:	8,0%	10,0%	5,0%	8,0%	3,0%	6,0%	2,0%	4,0%

De relatieve salarispositie ('RSP') van een medewerker is het actuele salaris gedeeld door het schaalmaximum.

De werkgever is verantwoordelijk voor een tijdige evaluatie van de performance van de medewerker.

2. Maximum maandsalaris

De verhoging wordt toegekend indien en voor zover het persoonlijk maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.

In het geval dat nog sprake is van een zogeheten 'garantieregeling oud salarisperspectief' (zie bijlage 3) dat hoger is dan het persoonlijk maximum van de salarisschaal, treedt dat hogere garantieniveau hier in de plaats van het persoonlijk maximum van de salarisschaal.

3. Indiensttreding op of na 1 juli van enig jaar

Indien op of na 1 juli van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen.

ARTIKEL 22 Promotie

1. Indeling in hogere salarisschaal

De medewerker die wordt gepromoveerd naar een andere hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden⁹.

2. Verhoging salaris

Bij promotie wordt het maandsalaris verhoogd met een percentage dat behoort bij de uitkomst van de evaluatie van de performance op het moment van promotie, waarbij de relatieve salarispositie wordt betrokken op die behorende bij de salarisschaal na promotie, tenzij:

⁸ Deze uitkomst is ook van toepassing op medewerkers van wie de performance is aan te merken als (bijna) voldoende. Naast een tekstuele toelichting hierover op het performancemanagementformulier, kan dit tot uiting worden gebracht in de toegekende verhoging binnen de geldende bandbreedte.

⁹ Indien de indeling van een trainee in een functie uit het functiegebouw leidt tot inschaling in een hogere salarisschaal dan voorheen, dan moet dit worden beschouwd als een promotie.

- het salaris vóór de promotie (bijvoorbeeld vanwege overgangsrechten) reeds hoger was dan het persoonlijk maximum in de oude schaal.
In dat geval kan het salaris na promotie beperkt worden tot 5% boven het persoonlijk maximum van de oude schaal, met als minimum het salaris vóór promotie;
- het persoonlijk maximum in de nieuwe schaal wordt overschreden. In dat geval zal de verhoging beperkt worden tot het persoonlijk maximum van de nieuwe schaal, met als minimum het salaris vóór promotie.

3. Promotie op of na 1 juli van enig jaar

In geval van promotie op of na 1 juli van enig jaar kan de toekenning van de jaarlijkse verhoging als genoemd in artikel 21 één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

ARTIKEL 23 Demotie

1. Demotie

De medewerker die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie in de lagere functie is geschied.

2. Verlaging salaris

De verlaging van het maandsalaris wordt vastgesteld op het verschil tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om te bereiken dat het nieuwe maandsalaris niet hoger is dan het persoonlijk maximum van de lagere salarisschaal.

ARTIKEL 24 Overwerk

1. Verplichting

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan de medewerker door de werkgever worden verplicht tot het verrichten van overwerk/meer uren. (Voor definitie en betaling meer uren deeltijdwerkers: zie artikel 13 lid 4.)

2. Uitgangspunt

De werkgever is verplicht overwerk/meer uren zoveel mogelijk te beperken.

3. Definitie

Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht, waardoor de normale arbeidstijd (zie artikel 10) wordt overschreden, is sprake van overwerk.

4. Beleid

Indien overwerk voor de medewerker een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever maatregelen treffen die dat overwerk voorkomen of althans zoveel mogelijk beperken.

5. Geen overwerk

Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder.

6. Voor wie?

Voor de medewerker van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A t/m G geldt dat overwerk wordt gecompenseerd.

Overwerk zal worden gecompenseerd – in onderling overleg tussen werkgever en medewerker – in vrije tijd of salaris, vermeerderd met de in lid 7 genoemde toeslag in geld.

7. Toeslag

De toeslag voor overwerk bedraagt 25%. De toeslag voor overwerk op zaterdag, zondag of feestdag bedraagt 50%. Deze toeslag wordt in beginsel in geld uitbetaald, dus niet in vrije tijd gecompenseerd.

Voor medewerkers die vallen onder het Supplement op deze cao (zie bijlage 2) geldt een in die bijlage aangegeven afwijkende regeling.

ARTIKEL 25 Gratificatie

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever aan de medewerker een bijzondere beloning toekennen in de vorm van een gratificatie.

ARTIKEL 26 Tijdelijke waarneming

1. Tijdelijke waarneming

De medewerker, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep (en bijbehorende salarisschaal) die met zijn eigen functie overeenkomt. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 1 maand heeft geduurd, ontvangt de medewerker daarvoor een toeslag.

2. Toeslag

De toeslag wordt vastgesteld op het verschil tussen het maandsalaris van de medewerker en het maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie (zie artikel 22 promotie).

3. Geen toeslag

De toeslag wordt niet toegekend aan de medewerker voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

ARTIKEL 27 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Hoogte

De vakantietoeslag bedraagt 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar betaalde bruto maandsalarissen¹⁰

¹⁰ Gratificaties, bonussen, overwerk, resultaatsafhankelijke uitkeringen, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op de vakantietoeslag

3. Voorschot

In de maand mei ontvangt de medewerker een (voorschot-)bedrag op basis van de werkelijk van januari tot en met mei betaalde maandsalarissen plus 7 maal het maandsalaris over de maand mei. Eventueel te veel of te weinig betaalde vakantietoeslag zal worden verrekend in de maand december.

4. Evenredige vermindering

Bij indiensttreding na 1 januari en bij tussentijds vertrek wordt de vakantietoeslag betaald respectievelijk verrekend evenredig aan de duur van het dienstverband.

ARTIKEL 28 Resultaatafhankelijke uitkering

Bij het bereiken van tenminste een resultaat (Ebita) als vastgelegd in de (afzonderlijke) jaarbegrotingen van bij deze cao betrokken werkgevers wordt door die werkgever(s) waar sprake is van een voldoende behaald resultaat aan hun medewerkers een uitkering gedaan met een gezamenlijke omvang van 1,5% van de bruto salarissom (12 maanden + 8% vakantiegeld van de betrokken medewerkers van die werkgever) in een na overleg tussen werkgever en vakorganisaties te bepalen vorm.

- De Ebita wordt bepaald inclusief de kosten van deze uitkering.
- Deze uitkering zal worden uitbetaald dan wel in gang gezet (een en ander afhankelijk van de vorm waarin deze uitkering zal plaatsvinden) in de maand april van het jaar volgend op het beschouwde boekjaar, mits op dat moment de jaarcijfers van ARCADIS NV zijn gepubliceerd.
- In aanmerking komen alle medewerkers die in de maand van uitkering (april) in dienst zijn van de betrokken werkgever en op 31 december van het beschouwde boekjaar in dienst waren.
- Oud-medewerkers die in het beschouwde boekjaar of uiterlijk in de maand april daarna met pensioen zijn gegaan ontvangen een uitkering naar rato van de duur van hun dienstverband in het beschouwde boekjaar.
- Medewerkers die na 31 december van het beschouwde boekjaar in dienst zijn gekomen en derhalve geen bijdrage hebben geleverd aan het resultaat van dat boekjaar, krijgen, mits zij in de maand april in dienst zijn van de betrokken werkgever, 25% uitgekeerd van hetgeen de overige medewerkers krijgen uitgekeerd.

De resultaatafhankelijke uitkering kan variëren:

- bij het behalen van 100% van het in de jaarbegroting van de eigen werkgever opgenomen resultaat wordt een uitkering gedaan van 1,5%;
- bij het behalen van minder dan 80% van het in de jaarbegroting opgenomen resultaat wordt géén uitkering gedaan;
- bij het behalen van 120% of meer van het in de jaarbegroting opgenomen resultaat wordt die uitkering verhoogd naar 2,0% van de bruto salarissom;
- bij het behalen van een resultaat tussen de 80% en 100% respectievelijk tussen de 100% en 120% vindt lineaire interpolatie plaats.

HOOFDSTUK IV Employability

ARTIKEL 29 Sociaal beleidskader

1. Continu investeren in ontwikkeling

ARCADIS hecht er waarde aan dat iedere medewerker - van welke leeftijd of in welke generatiefase dan ook - zich continu blijft ontwikkelen. Dat is van belang voor de medewerker zelf, maar zeker ook voor de organisatie. Investeren in medewerkers - jong en oud - is dan onontbeerlijk.

ARCADIS kent een uitgebreid trainingsprogramma met vaardigheden- en gedrags-trainingen, met maatwerktrajecten voor teams en individuen. Maar waar ook externe studies en vakinhoudelijke trainingen bij horen.

Buiten dit programma zullen door ARCADIS de navolgende activiteiten ondernomen en gefaciliteerd om een speciale invulling te geven aan het opleidings- en ontwikkelingsbeleid:

a. "Werken aan ontwikkeling":

- Het (jaarlijks) inventariseren van de actuele formatie en de over 3 tot 5 jaar gewenste formatie, leidend tot afstemming met de uit het performancemanagement blijkende persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en vastlegging van de voor ARCADIS en medewerker gewenste komende activiteiten hetzij in een daarop afgestemde aantekening op het desbetreffende performancemanagementformulier dan wel in een op de medewerker gericht persoonlijk 'ontwikkelpaspoort'.

b. "Kennis uitbreiden en delen":

- Het aanbieden en faciliteren (herhaaldelijk, aan liefhebbers, op vrijwillige basis) van door het management gestimuleerde en gemotiveerde 'thematische workshops' (einde-middagbijeenkomsten van circa vier uur) over (marktgerelateerde) onderwerpen waarmee ARCADIS de ervaren medewerkers uitnodigt kennis op te doen en te delen met hun collega's, opdat een ieder zich in korte tijd kan verbreden.
- Het oprichten en in stand houden van een pool van interne coaches (een groep ervaren senioren medewerkers) die als neventaak krijgen het begeleiden van junior medewerkers, waardoor uitwisseling van theoretische kennis enerzijds en praktijkervaring anderzijds wordt gestimuleerd. Een en ander kan een bijdrage leveren aan het werkplezier van zowel de jongere collega's als de ouderen.

Naast voornoemde punten wordt, wanneer daar gelet op de gezondheidstoestand of om andere objectieve redenen aanleiding toe is, ook aandacht besteed aan:

- aangepaste werktijden en/of
- in overleg tussen werkgever en medewerker te regelen overwerk en/of nachtdiensten, dan wel
- in specifieke situaties vrijstelling van onregelmatige diensten, avonddiensten en/of nachtdiensten.

2. Diversiteitbeleid

ARCADIS streeft er naar om op alle niveaus een afspiegeling van de samenleving te zijn. Daarom stimuleert ARCADIS op een actieve wijze de instroom, behoud en de doorgroei van vrouwen en allochtonen naar hogere posities binnen het bedrijf.

a. Het verhogen van de instroom van hoogopgeleide vrouwen en allochtonen binnen ARCADIS

- *Actief uiten van deeltijdbeleid*
Binnen ARCADIS is het mogelijk om op alle functieniveaus in deeltijd, flexibel en thuis te werken. Deeltijdwerkers krijgen dezelfde promotiekansen als de fulltimers.
- *Werving*
Samenwerken met gespecialiseerde werving- en selectiebureaus voor hoogopgeleide vrouwen en allochtonen medewerkers voor vooral de technische functies en leidinggevende functies.
Eigen vrouwelijke en allochtonen medewerkers worden actief ingezet voor het werven van nieuwe medewerkers. Zij zijn de beste ambassadeurs en kunnen hun netwerk inschakelen.

b. Het verhogen van de binding van de vrouwelijke en allochtonen medewerkers met ARCADIS.

- *Leiderschap*
Het aanbieden van een training Leiderschap binnen ARCADIS. Het is van belang dat leidinggevendenden zich meer bewust zijn van hun eigen voorkeuren en meer gebruik leren maken van de verschillen (onder andere in geslacht, persoonlijkheid) die er binnen de teams zijn.
- *Coaching*
ARCADIS biedt aan de bestaande groep hoogopgeleide vrouwen interne of externe coaches aan die de vrouwen kunnen ondersteunen bij hun ontwikkelingsvraagstukken of promotiekansen.
- *Opvolging*
bij opvolgingsvraagstukken binnen de organisatie zal expliciet de mogelijkheid van vrouwelijke opvolgers aan de orde komen. Ook zullen er acties worden benoemd om meer vrouwen via een gericht ontwikkeltraject in aanmerking te laten komen voor een hogere positie.
- *Netwerkbijeenkomsten*
Het aanbieden van een netwerkbijeenkomst voor de vrouwen bij ARCADIS onder begeleiding van externen.
- *Netwerk*
Het in kaart brengen van de externe netwerkgroepen waar de vrouwelijke medewerkers zijn aangesloten of zich kunnen aansluiten.

3 Sociaal plan

Mocht ten tijde van een reorganisatie blijken dat ondanks het gevoerde beleid van "inzetbaarheid" sprake is van boventaligheid van medewerkers die zou kunnen leiden tot een collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, dan zal een sociaal plan worden opgesteld. Bij het opstellen van het sociaal plan zal met de vakorganisaties gesproken worden over de mogelijke toepassing en uitwerking van onder meer de volgende instrumenten:

- het voeren van een actief bemiddelings- en herplaatsingsbeleid, gericht op het actief opsporen van andere functies;
- plaatsing in een functie onder het oorspronkelijke functieniveau;
- inschakelen van in- en/of externe bemiddelingsbureaus;
- ondersteuning bij het verwerven van een betere arbeidsmarktpositie dan wel nieuwe werkring;
- vergoeding van sollicitatiekosten;
- tegemoetkoming om de derving van toelagen en toeslagen te verzachten;

- aanvullende voorzieningen op het gebied van reiskosten;
- verhuiskostenregeling;
- beperking van extra woonlasten;
- aanvullende maatregelen in verband met vrijwillige beëindiging van werkzaamheden, waarbij – binnen wettelijke mogelijkheden (zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend de WGBL) - in het bijzonder aandacht wordt geschonken aan ouderen;
- het - al dan niet eenmalig - verstrekken van een bovenwettelijke uitkering bij ontslag, waarbij bij de vaststelling daarvan al dan niet ook de gevolgen voor de pensioenopbouw in ogenschouw genomen kunnen worden.

ARTIKEL 30 Mobiliteit ten aanzien van de werkplek

1. Definities

Detachering: van detachering is sprake als de medewerker tijdelijk (in principe maximaal 12 maanden, maar voor langere tijd of zelfs voor onbepaalde tijd is ook mogelijk) voor een ander bedrijf (binnen ARCADIS of daarbuiten) in Nederland of in het buitenland gaat werken, waarbij het dienstverband met de oorspronkelijke werkgever intact blijft.

Overplaatsing: van overplaatsing is sprake als het dienstverband overgaat van de ene werkgever naar een andere werkgever, waarbij beide werkgevers onder de werkingssfeer van deze cao vallen.

Tevens is sprake van overplaatsing wanneer de standplaats van de medewerker wijzigt, maar de werkgever dezelfde blijft.

Uitzending: van uitzending is sprake als de medewerker voor bepaalde of onbepaalde tijd (maar voor een periode van tenminste twee maanden) naar het buitenland wordt uitgezonden, waarbij het dienstverband met de Nederlandse werkgever intact blijft.

Dienstreizen: van dienstreizen is sprake als de medewerker voor de uitoefening van zijn functie reist, hetzij binnen Nederland hetzij daarbuiten, voor zover die reis (elke reis op zich) niet langer duurt dan twee maanden.

2. Uitgangspunt

De medewerker is verplicht aan een redelijk verzoek tot detachering, overplaatsing, uitzending of dienstreizen gevolg te geven, tenzij buitengewone omstandigheden aan de zijde van de medewerker dit belemmeren.

3. Regeling bij detachering

Bij detachering kan van deze cao worden afgeweken. In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een detacheringregeling getroffen worden.

4. Regeling bij overplaatsing

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland is door de werkgever een overplaatsingsregeling getroffen. Deze regeling is beschikbaar op ARCADIS-Portaal – Ondersteuning – HRM - Arbeidsvoorwaarden.

5. Regeling bij uitzending

Bij uitzending kan van deze cao worden afgeweken. In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kunnen uitzendvoorwaarden worden vastgesteld.

ARTIKEL 31 Studiekostenregeling

Er is een studiekostenregeling bij de werkgever van kracht. Deze regeling is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

ARTIKEL 32 Examenverlof

De werkgever is verplicht de medewerker op diens verzoek verlof te verlenen met behoud van salaris, gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van examens, mits deze verband houden met de bij de werkgever te verrichten arbeid, zulks ter beoordeling van de werkgever.

HOOFDSTUK V Onkostenregelingen/voorzieningen

ARTIKEL 33 Vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten

1. Verhuiskosten

Bij verhuizing van de medewerker op last van de werkgever worden de werkelijke kosten (inclusief BTW) van overbrenging van de inboedel en het gezin van de medewerker, voor zover deze door de werkgever redelijk worden geacht, tegen overlegging van bewijsstukken vergoed.

2. Herinrichtingskosten

De medewerker ontvangt bij een verhuizing op last van werkgever, naast de in lid 1 bedoelde vergoeding, een bruto tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van 12% van 12 maal het maandsalaris (inclusief vakantietoeslag) met een minimum van € 3.400 mits er sprake is van een verhuizing van een complete inboedel uit een normale zelfstandige behuizing naar een andere definitieve en normale zelfstandige behuizing¹¹.

3. Aankoopkosten woning

Indien de medewerker wordt overgeplaatst en op last van de werkgever moet verhuizen, komt hij in geval van het kopen van een woning naast de in lid 1 en 2 bedoelde vergoedingen in aanmerking voor een eenmalige bruto bijdrage ten bedrage van 8% van de aankoopprijs van de woning (exclusief kosten koper) met een maximum van € 7.700.

4. Terugbetalingsregeling

Indien de arbeidsovereenkomst binnen 3 jaar na de verhuizing wordt beëindigd anders dan door overlijden of opzegging van ARCADIS wegens invaliditeit moet de vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten door de medewerker geheel of gedeeltelijk worden terugbetaald als volgt:

- bij het einde van het dienstverband binnen 1 jaar na de verhuizing: 100% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen 2 jaar na de verhuizing: 65% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen 3 jaar na de verhuizing: 35% terugbetalen.

ARTIKEL 34 Spaarloonregeling

1. Spaarloon

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een spaarloonregeling.

Conform de wet mag er per jaar slechts bij één werkgever worden deelgenomen aan een spaarloonregeling, te weten de werkgever waarmee op 1 januari van het desbetreffende jaar een dienstverband bestond en door wie de algemene heffingskorting wordt toegepast. Indien wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling, dan is (in dat kalenderjaar) sparen in de levensloopregeling niet mogelijk.

¹¹ N.B. Deze uitkering is mogelijk voor slechts een deel onbelast. Het eventuele meerdere wordt belast uitgekeerd. De werkgever (voor ARCADIS Nederland: Personeels- en Salarisadministratie) verstrekt desgevraagd hierover actuele informatie.

Per kalenderjaar kan de medewerker een keuze doen van welke van beide spaarvormen hij gebruik wil maken ¹².

2. Maximaal bedrag

Het maximale spaarloonbedrag is gelijk aan het bedrag dat wettelijk is toegestaan (2008: maximaal € 613,-). Wijzigingen in de hoogte van het wettelijke maximaal toegestane spaarloonbedrag zullen worden gevolgd.

3. Pensioengevolgen

Het spaarloonbedrag heeft geen invloed op het pensioengevend salaris. Voor deelnemers aan de pensioenovereenkomst van Colland geldt dat het spaarloon niet behoort tot het pensioengevend salaris.

4. Reglement

Nadere bepalingen over de spaarloonregeling zijn opgenomen in het met instemming van de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland vastgestelde "Reglement spaarloonregeling" dat op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden beschikbaar is.

ARTIKEL 35 Levensloopregeling

1. Levensloopregeling

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan de levensloopregeling.

Indien wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling, dan is (in dat kalenderjaar) sparen in de levensloopregeling niet mogelijk. Per kalenderjaar kan de medewerker een keuze doen van welke van beide spaarvormen hij gebruik wil maken ¹³.

2. Reglement

Nadere bepalingen over de levensloopregeling zijn opgenomen in het met instemming van de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland vastgestelde "Reglement Levensloopregeling" dat op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden beschikbaar is.

ARTIKEL 36 Zorgverzekering

1. Algemeen

De werkgever heeft met tenminste één verzekeraar een overeenkomst inzake een collectieve zorgverzekering gesloten. Deelname is mogelijk voor de medewerker, diens partner en de tot diens gezin behorende (studerende) kinderen.

Op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden is algemene informatie over deze verzekering beschikbaar.

Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. De medewerker is vrij in de keuze van zijn verzekeraar.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich voor zijn zorgverzekering bij een erkende zorgverzekeraar verzekerd heeft.

¹² Een wijziging van spaarvorm (dus van levensloop naar spaarloon of andersom) dient voor 10 januari van elk kalenderjaar doorgegeven te worden aan HRServices.

¹³ Zie het gestelde in de voorgaande voetnoot.

2. Dekking en voorwaarden

De door de verzekeraar(s) geboden dekkingen zijn opgenomen in de door de verzekeraar(s) vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden. Deze voorwaarden worden door de verzekeraar(s) rechtstreeks met de medewerker afgestemd.

3. Premie

De premie van deze verzekering(en) is voor rekening van de medewerker en wordt door de verzekeraar rechtstreeks bij de medewerker in rekening gebracht.

4. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering is conform het hierover bij wet geregelde (voor 2008: 7,2% van maximaal € 31.231 "inkomen"¹⁴, te verrekenen via de salarisverwerking van de medewerker, ongeacht bij welke verzekeraar de medewerker diens verzekering regelt).

Geen sprake is van enige andere werkgeversbijdrage.

ARTIKEL 37 Jubileumuitkering

1. Bedragen

De medewerker ontvangt ter gelegenheid van zijn dienstjubileum een uitkering ter grootte van:

- ¼ maandsalaris bij een dienstjubileum van 12½ jaar;
- 1 maandsalaris bij een dienstjubileum van 25 jaar;
- 1 maandsalaris bij een dienstjubileum van 40 jaar.

2. Dienstverband van 35 of meer jaren

De medewerker die op de ingangsdatum van zijn (deeltijd)pensionering minder dan 40 maar wel tenminste 35 dienstjaren heeft, ontvangt bij zijn uitdiensttreding wegens (deeltijd)pensionering een jubileumuitkering van 1 maandsalaris naar rato van het werkelijke aantal dienstjaren ten opzichte van 40 dienstjaren, als volgt:

- wie vóór het bereiken van 35 dienstjaren met deeltijdpensioen gaat, verliest voor dat deel het recht op een jubileumuitkering;
- wie voor het resterende dienstverband de 35 dienstjaren volmaakt, ontvangt op datum pensionering (of als dat eerder is: bij zijn 40-jarig dienstverband) een jubileumuitkering gebaseerd op de omvang van het resterende dienstverband.
- wie na het bereiken van 35 dienstjaren met (deeltijd)pensioen gaat, krijgt op dat moment een deel van de jubileumuitkering (naar rato) en voor het resterende deeltijdpercentage het restant van jubileumuitkering bij 40 dienstjaren c.q. op de voor het resterende deeltijdgedeelte aan de orde zijnde pensioendatum.

3. Onderbreking dienstverband

Een dienstverband met een onderbreking van minder dan 6 maanden wordt als een ononderbroken dienstverband beschouwd.

ARTIKEL 38 Vergoeding telecommunicatiekosten

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland is een vergoedingsregeling voor telecommunicatiekosten getroffen. Deze regeling is beschikbaar op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden.

¹⁴ "Inkomen" conform het met betrekking tot de zorgverzekering door de Overheid bepaalde.

ARTIKEL 39 Mobiliteitsregeling

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland is een Mobiliteitsregeling vastgesteld die onder andere voorziet in het gebruik van – in de in die regeling bepaalde gevallen – door ARCADIS aan medewerkers ter beschikking gestelde [lease]auto's, een vergoedingsregeling voor de kosten van zakelijke reizen en een vergoedingsregeling voor de kosten van woon-werkverkeer. Deze regeling is beschikbaar op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 40 Privéverzekeringen

De werkgever heeft met een verzekeringsorganisatie afspraken gemaakt over een aantrekkelijk privéverzekeringspakket voor de medewerkers (en gepensioneerden) van ARCADIS. Het voordeel van scherpe collectieve premies geldt voor diverse particuliere verzekeringen, zoals de auto-, woonhuis-, inboedel-, rechtsbijstands-, reis- en particuliere aansprakelijkheidsverzekering.

De werkgever heeft het pakket met voordelige verzekeringen mogelijk gemaakt, maar alle inhoudelijke vragen moeten worden gesteld aan de verzekeringsorganisatie. Op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden is nadere informatie over deze verzekeringen beschikbaar.

HOOFDSTUK VI Sociale zekerheid en pensioenen

ARTIKEL 41 Medisch onderzoek

In het kader van het gezondheidsbeleid kunnen medewerkers die daar op grond van hun gezondheidstoestand in combinatie tot de functie die zij vervullen, aanleiding toe zien zich op verzoek eens per 2 jaar op kosten van de werkgever medisch laten onderzoeken.

ARTIKEL 42 Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. 1e ziektejaar

Indien de medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ('arbeidsongeschikt' is gebleven), gelden – op voorwaarde van aantoonbaar geleverde voldoende inspanningen ten aanzien van re-integratie – de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAO dan wel de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. *Wettelijke salarisdoorbetaling eerste periode van 52 weken:*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen (zie lid 8), tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon") op grond van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.

b. *Aanvulling wettelijke salarisdoorbetaling eerste periode van 52 weken:*

Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen (zie lid 8).

2. 2e ziektejaar

Indien de medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ('arbeidsongeschikt' is gebleven), gelden – op voorwaarde van aantoonbaar geleverde voldoende inspanningen ten aanzien van re-integratie – de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAO dan wel de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. *Wettelijke salarisdoorbetaling tweede periode van 52 weken:*

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan de medewerker 70 % van het maandinkomen (zie lid 8) worden doorbetaald.

b. *Aanvulling wettelijke salarisdoorbetaling tweede periode van 52 weken:*

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen (zie lid 8).

3. Duur (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling

De totale duur van de (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling dan wel de aanvulling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, bedraagt maximaal 104 weken, gerekend vanaf het tijdstip van aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

De in dit artikel genoemde (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling eindigt in elk geval op het moment dat de zogeheten IVA-uitkering tot stand is gekomen. De aanvulling tot 100% van het maandinkomen (in de eerste 52 weken) dan wel tot 80% (in de volgende 52 weken) blijft echter in stand, maar betreft alsdan een aanvulling op de IVA-uitkering.

4. Opbouw van ouderdomspensioen en bijbehorend nabestaandenpensioen gedurende periode van (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling.

Gedurende de duur van de (gedeeltelijke) salarisbetaling dan wel de aanvulling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, wordt - mits en voor zover dit fiscaal gefacilieerd mogelijk is en mits de pensioenovereenkomst dit toelaat¹⁵ - een normale (volledige) opbouw van ouderdomspensioen en bijbehorend nabestaandenpensioen doorgezet, waarbij de pensioenpremie op de gebruikelijke wijze ten laste blijft komen van werkgever en medewerker.

5. Einde dienstverband

Indien het dienstverband van de medewerker eindigt op een moment gelegen vóór het einde van de maximale termijn zoals genoemd in lid 3, dan eindigt op dat moment tevens de verplichting van de werkgever tot salarisdoorbetaling en aanvulling.

6. Definitie maandinkomen

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het inkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest (inclusief eventuele tussentijdse algemene verhogingen) onder aftrek van de inhoudingen die ook aan de orde zouden zijn geweest indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. Verzuimregels

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland zijn "regels en aanwijzingen bij ziekte" opgesteld (inclusief eventuele sancties).

8. Cederen WAO-/WIA-uitkering

De medewerker is verplicht om zijn WAO-/WIA-uitkering te cederen aan de werkgever (dus rechtstreeks aan de werkgever te laten betalen), waarbij op de werkgever de verplichting rust deze uitkering onverkort aan de medewerker door te betalen. De medewerker is verplicht al die gegevens en bescheiden aan de werkgever te overleggen die werkgever voor de toepassing van deze cao-regeling nodig acht.

ARTIKEL 43 Garantierегeling bij externe re-integratie

Voor medewerkers die binnen twee jaar na hun eerste ziektedag geheel of grotendeels (meer dan 50%) in de WAO/WIA (dreigen te) komen geldt dat indien een bij ARCADIS arbeidsongeschikt geworden medewerker binnen de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid met een nieuwe werkgever (buiten ARCADIS) een dienstverband aangaat, hij aanspraak heeft op:

- a-1** gedurende de eerste 6 maanden (doch niet langer dan tot 1 jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij ARCADIS) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 100% van het laatste maandinkomen bij ARCADIS, met een maximum van 20% van dat laatste maandinkomen;
- a-2** gedurende een eventueel restant van de onder a-1. bedoelde eerste 6 maanden (na het 1e jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij ARCADIS, doch niet langer dan tot 2 jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij ARCADIS) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij ARCADIS, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen;

¹⁵ De BPL-regeling die is ondergebracht bij Colland staat dit niet toe.

- b** gedurende de volgende 6 maanden (doch niet langer dan tot 2 jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij ARCADIS) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij ARCADIS, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen.

Voor medewerkers die voor minder dan 50% in de WAO/WIA (dreigen te) komen, geldt een en ander naar rato van hun arbeidsongeschiktheid.

De aanvullingen op het maandinkomen worden verhoogd met 8% vakantiegeld.

ARTIKEL 44A WAO-/WIA-excedentpensioenen

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland (hierna te noemen SPAN) is in het kader van deze cao een WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst aan de orde. De inhoud van die WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst is in deze cao nader beschreven.

Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (hierna te noemen Spf) dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (hierna te noemen BPL) gelden andere arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomsten. De inhoud van die andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is. Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf en BPL wordt verstrekt.¹⁶

De navolgende bepalingen inzake de WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers van SPAN.

1. WAO-/WIA-excedentpensioenen

Indien en zolang voor een medewerker een mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld krachtens de WAO voor 15% of meer, dan wel een mate van arbeidsongeschiktheid krachtens de WIA voor 35% of meer, en aan die medewerker een WAO-uitkering dan wel een WIA-uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WAO- dan wel WIA-excedentpensioen. Dit WAO-/WIA-excedentpensioen is in de vorm van een arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN.

Deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is in bijlage 6 van deze cao opgenomen.

2. Premie

De premie voor dit arbeidsongeschiktheidspensioen is voor rekening van de werkgever.

¹⁶ Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl
Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111.
Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl
Verdere contactgegevens: Colland Pensioen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Telefoon: 0900 – 165 65 65

ARTIKEL 44B Aanvulling in geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (bij WIA)

1. Hoogte van de aanvulling

In geval van arbeidsongeschiktheid volgens de WIA-regels van minder dan 35% zal geen sprake zijn van een WIA-uitkering. In dat geval ontvangt de medewerker, na de salarisdoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren (zie artikel 42), vanaf het derde ziektejaar naast het inkomen uit arbeid (100% van het arbeidsgeschikte deel), van de werkgever de volgende aanvulling op het maandsalaris:

- derde ziektejaar: 80% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vierde ziektejaar: 70% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vijfde ziektejaar: 60% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vanaf het zesde ziektejaar: 50% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris.

2. Vaststelling arbeidsongeschiktheidspercentage

In de gevallen dat door de keurende organisatie (het UWV) geen formeel arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld, vindt plaatsvervangende vaststelling daarvan plaats door de werkgever, gehoord hebbende de medewerker en de door werkgever ingeschakelde arbeidskundige.

3. Vakantietoeslag en pensioengevend salaris

Over de in lid 1 aangegeven aanvulling op het maandsalaris wordt vakantietoeslag uitbetaald conform de bepalingen van artikel 27.

Het pensioengevend salaris alsmede de medewerkerspensioenpremie blijft mits de pensioenovereenkomst dit toelaat¹⁷ ongewijzigd gehandhaafd (als ware geen sprake van arbeidsongeschiktheid).

ARTIKEL 45A WAO-hiaatpensioenen

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland (hierna te noemen SPAN) is in het kader van deze cao een WAO-hiaatpensioenovereenkomst aan de orde. De inhoud van die WAO-hiaatpensioenovereenkomst is in deze cao nader beschreven.

Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (hierna te noemen Spf) dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (hierna te noemen BPL) gelden andere pensioenovereenkomsten. De inhoud van die andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is. Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf en BPL wordt verstrekt¹⁸.

¹⁷ Voor deelnemers aan het BPL dat is ondergebracht bij Colland geldt dat dit niet is toegestaan. Het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen is daar de basis voor de pensioenopbouw. Voor deze deelnemers zal - voor zoveel als binnen de kaders van de pensioenovereenkomst van Colland mogelijk is - door middel van het pensioenbijspaarsysteem "BPL Plus" van Colland worden voorzien in aanvulling van de hierdoor ontstane verminderde pensioenopbouw. Hierbij wordt van de medewerker een bijdrage gevraagd ter grootte van de normaal voor dat deel ten laste van de medewerker komende pensioenpremie.

¹⁸ Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl. Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111. Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl. Verdere contactgegevens: Colland Pensioen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Telefoon: 0900 - 165 65 65

*De navolgende bepalingen inzake de WAO-hiaatpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers aan de ouderdomspensioenovereenkomst met SPAN en daarbij dan slechts voor zover zij (minder dan 5 jaar geleden) een uitkering krachtens de WAO (hebben) ontvangen, als gevolg van dezelfde oorzaak (meer) arbeidsongeschikt zijn geworden en als gevolg daarvan nog geconfronteerd kunnen worden met een WAO-hiaat.
Is sprake van een andere oorzaak ("nieuw arbeidsongeschiktheidsgeval"), dan is geen WAO-hiaat aan de orde.*

1. WAO-hiaatpensioen

Indien aan een medewerker een WAO-uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WAO-hiaatpensioen. Dit WAO-hiaatpensioen is in de vorm van een WAO-hiaatpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN.

Deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is in bijlage 7 van deze cao opgenomen.

2. Premie

De premie voor deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is voor rekening van de in de aanhef aangegeven medewerkers die te maken kunnen krijgen met een WAO-hiaat. De premie wordt vastgesteld door SPAN en heeft dezelfde hoogte als voor de WGA-hiatenverzekering aan de orde is (zie artikel 45B lid 6).

Deze medewerkers betalen vervolgens dus niet nog eens extra premie voor de WGA-hiatenverzekering.

ARTIKEL 45B Verzekering tegen WGA-hiaten

1. Algemeen/karakter van het WGA-hiaat

Indien aan een medewerker een WGA-uitkering wordt toegekend, kunnen tevens WGA-hiaten ontstaan. Door tussenkomst van de werkgever is een collectieve verzekering afgesloten tegen deze WGA-hiaten.

Deelname aan deze verzekering is vrijwillig, in die zin dat een medewerker die niet verzekerd wil zijn dat schriftelijk dient te melden aan ARCADIS.

2. Hoogte van de WGA-hiaten

De hoogte van het WGA-hiaat is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA en wordt door de verzekeraar vastgesteld. Het WGA-hiaat is – bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of meer - gelijk aan het verschil tussen de destijds bestaande WAO-loondervingsuitkering en de WGA-uitkering die per die datum – dan wel een latere datum – wordt vastgesteld.

Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is geen sprake van een verzekerd WGA-hiaat.

Geen recht op een WGA-hiaatpensioen ontstaat indien de aan de medewerker toegekende WGA-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WGA-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.

De medewerker heeft geen aanspraak op een WGA-hiaatuitkering indien en voor zover hij ter zake van een ongeval veroorzaakt door derden, dat de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt of verergerd, recht heeft op schadevergoeding door die derden.

Geen recht op een WGA-hiaatuitkering ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld in het kader van de WGA intreedt nadat de medewerker uit dienst van de werkgever is.

Indien de WGA-uitkering van de medewerker mede is gebaseerd op salaris dat niet afkomstig is van de werkgever, wordt de WGA-hiaatuitkering slechts toegekend naar rato van het deel van de WGA-uitkering dat is gebaseerd op het van de werkgever ontvangen salaris.

Bij wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA wordt de WGA-hiaatuitkering op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidspercentage door de verzekeraar herrekend. Voor degene met wie het dienstverband volledig is verbroken, vindt bij toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA geen herberekening plaats. Bij daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage vindt wel een herberekening plaats.

3. Ingang van de WGA-hiaatuitkering

De WGA-hiaatuitkering gaat in bij het ontstaan van een WGA-hiaat.

4. Einde van het WGA-hiaatuitkering

De WGA-hiaatuitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel eerder op de dag dat de betrokkene voor minder dan voor 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WGA of op de laatste dag van de maand waarin betrokkene overlijdt.

5. Dekking/verzekering WGA-hiaatuitkering

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing zoals en voor zover die zijn opgenomen in de door de verzekeraar vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden.

Op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

6. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de medewerker die kiest voor deze verzekering. De premie bedraagt (voor het jaar 2008) 0,31% van de premiegrondslag¹⁹.

7. Premiegrondslag

WGA-hiaten kunnen ontstaan voor zover er sprake is van een inkomen voor de Sociale Verzekeringswetten (het zogeheten "SV-inkomen") boven het wettelijk minimumloon. Voor de premieheffing wordt echter uitgegaan van een premiegrondslag ter grootte van het maandsalaris (verhoogd met vakantiegeld) voor zover dat ligt boven het wettelijk minimumloon per 1 januari van het jaar.

¹⁹ *Aanpassingen in de WGA kunnen – zoals aangegeven in artikel 4 - aanleiding zijn om de inhoud van de verzekeringen en daarmee de premie aan te passen. Die aanpassingen zullen worden gecommuniceerd met de vakorganisaties en na vaststelling worden gepubliceerd op ARCADIS-Portaal. Zij vervangen vanaf dat moment de in deze cao opgenomen premie.*

ARTIKEL 46 ANW-hiaatpensioenen

Bij overlijden van een medewerker kan onder voorwaarden een ANW-uitkering vanwege de overheid aan de orde zijn. Onder andere voor de gevallen waarin die uitkering niet tot stand komt kan worden voorzien door een ANW-hiaatpensioen ten gunste van de (ex-)partner van de medewerker.

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland (hierna te noemen SPAN) is in het kader van deze cao een ANW-hiaatpensioenovereenkomst aan de orde. Deelname geschiedt op vrijwillige basis. De inhoud van die ANW-hiaatpensioenovereenkomst is in deze cao nader beschreven.

Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (hierna te noemen Spf) dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (hierna te noemen BPL) gelden andere pensioenovereenkomsten. De inhoud van die andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is. Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf en BPL wordt verstrekt²⁰.

De navolgende bepalingen inzake de ANW-hiaatpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers aan de ouderdomspensioenovereenkomst via SPAN en zich als deelnemer hebben aangemeld.

1. ANW-hiaatpensioenen

Het ANW-hiaatpensioen is in de vorm van een ANW-hiaatpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN.

Deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst is in bijlage 8 van deze cao opgenomen.

2. Premie

De premie wordt jaarlijks per 1 januari door SPAN vastgesteld en wordt in maandelijks termijnen ingehouden op het loon van de medewerker dan wel op de ouderdomspensioenuitkering van de medewerker.

ARTIKEL 47 Uitkering bij overlijden

1. Overlijdensuitkering

Indien de medewerker overlijdt, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verstrekken ten bedrage van het salaris (inclusief vakantietoeslag) dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam.

2. Definitie

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan hetgeen staat vermeld in artikel 7: 674 lid 3 BW.

3. Wettelijke uitkering

Op de uitkering bij overlijden wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de medewerker toekomt op grond van de Ziektewet en de WAO/WIA.

²⁰ Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl
Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111.

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl

Verdere contactgegevens: Colland Pensioen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Telefoon: 0900 – 165 65 65

ARTIKEL 48 Collectieve ongevallenverzekering

1. Algemeen

De werkgever heeft ten behoeve van de medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

De verzekering keert een bedrag uit bij overlijden ten gevolge van een ongeval en bij gehele of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.

De verzekering is op 24-uursbasis en dekt ook ongevallen buiten bedrijfstijd.

2. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever.

3. Polisvoorwaarden

De polisvoorwaarden liggen ter inzage bij de afdeling Verzekeringen van ARCADIS.

Op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

ARTIKEL 49 Ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen

Tussen werkgever en medewerkers is een ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst aan de orde. Tenzij met de betrokken medewerker expliciet anders is geregeld is dat een pensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds ARCADIS Nederland (hierna te noemen SPAN). De inhoud van die ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is in deze cao nader beschreven. Deelname aan deze pensioenovereenkomst is verplicht voor alle medewerkers met een dienstverband (dus ook voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) die vallen onder de werkingssfeer van deze cao. Uitgezonderd van deelname zijn deelnemers aan het Spoorwegpensioenfonds (hierna te noemen Spf), deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (hierna te noemen BPL), stagiairs, werkstudenten, vakantiewerkers en medewerkers die 63 jaar of ouder zijn.

Voor medewerkers die deelnemer zijn van Spf dan wel van BPL gelden andere ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomsten. De inhoud van die andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is. Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf en BPL wordt verstrekt²¹.

De navolgende bepalingen inzake ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers van SPAN.

1. Ouderdoms- en nabestaandenpensioen

Het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is in de vorm van een ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN. Deelname aan deze ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is voor de in de aanhef aangegeven medewerkers verplicht. Deze Ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is in bijlage 9 van deze cao opgenomen.

2. Premiebijdrage van de medewerkers

De door de medewerkers te betalen premiebijdrage is 6% van de pensioengrondslag²². Deze premie is onderdeel van de in totaal door de werkgever aan SPAN beschikbaar gestelde premie (zie artikel 2a van bijlage 9).

²¹ Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl
Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111.

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl

Verdere contactgegevens: Colland Pensioen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Telefoon: 0900 – 165 65 65

²² Zie voor het begrip pensioengrondslag artikel 5 van bijlage 9.

HOOFDSTUK VII Keuzemogelijkheden

ARTIKEL 51 Algemeen

De medewerker kan een aantal arbeidsvoorwaarden uit deze cao flexibel invullen.

ARTIKEL 52 Bronnen en doelen

1. Bronnen/doelen

Voor de flexibele invulling van de cao worden arbeidsvoorwaarden benoemd (de zogenaamde "bronnen") die op een bepaalde manier aangewend (de zogenaamde "bestedingsdoelen") kunnen worden.

2. Bronnen

De volgende bronnen zijn vastgesteld:

- "Tijdbronnen" : - de bovenwettelijke verlofdagen²³;
- eventuele compensatie van overwerk in vrije tijd.
- "Geldbronnen" : - de toeslag zoals bedoeld onder "verlofdagen en roostervrije dagen" in bijlage 3;
- salaris;
- vakantietoeslag.

3. Doelen

Voor de omzetting van bronnen naar bestedingsdoelen geldt dat:

- de tijdbronnen kunnen worden:
 1. uitbetaald;
 2. omgezet in geld, dat vervolgens gestort wordt in de levensloopregeling;
- de geldbronnen kunnen worden besteed aan:
 1. het kopen van extra verlofdagen (in totaal maximaal 20 dagen per jaar bij een fulltime dienstverband);
 2. stortingen in de levensloopregeling.

ARTIKEL 53 Waarde van een dag

1. Waarde

De waarde van een dag (8 uur) in geld bedraagt 5,17% van het fulltime maandsalaris.

2. Gevolgen in-/verkoop

Bij het vaststellen van de vakantietoeslag, de pensioenpremie en de pensioengrondslag, wordt ervan uitgegaan dat er geen dagen verkocht of gekocht zijn.

De opbrengst van de verkoop van dagen maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.

De gevolgen van gemaakte keuzes op fiscaal en/of sociaal verzekeringstechnisch terrein worden niet gecompenseerd.

²³ Het wettelijke aantal verlofdagen is 20 dagen bij een fulltime dienstverband (160 uur). Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofdagen daarboven zijn bovenwettelijke dagen. 'Oud' verlof (d.w.z. dagen die over zijn van een vorig jaar) zijn geen bovenwettelijke dagen en kunnen dus niet worden verkocht. Op ieder gewenst moment van het jaar kan een keuze worden gemaakt. Wie in een bepaald jaar die keuze niet doet, kiest voor het opnemen of laten staan van dat verlof, waarna verkoop dus niet meer kan.

ARTIKEL 54 Procedurele zaken

1. Keuzemoment

De medewerker kan op elk moment van het jaar een keuze maken. Om administratieve redenen moet deze keuze uiterlijk voor 1 december bekend zijn bij HR Services.

2. Keuzeformulier

De medewerker maakt zijn keuze kenbaar door het ingevulde en door zijn direct leidinggevende voor gezien ondertekende keuzeformulier naar de HR Services te sturen.

3. Verwerking

De door de medewerker verkochte of aangekochte dagen worden op de reguliere manier af- of bijgeboekt.

4. Procedure

De betaling geschiedt als volgt:

- verkochte dagen worden tegelijk met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand uitbetaald op basis van het in die maand geldende maandsalaris;
- gekochte dagen worden verrekend met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand; indien door de medewerker gewenst: met een maximum van 5 dagen per maand (bij deeltijdwerkers naar rato);

ARTIKEL 55 Herziening keuzes

Indien het bedrijfsbelang dit eist, kan de werkgever in bijzondere gevallen de door de medewerker gewenste keuzes afwijzen.

HOOFDSTUK VIII Diversen

ARTIKEL 56 Vakbondsfaciliteiten

1. Algemeen

De werkgever zal aan de vakorganisaties waarmee de cao is afgesloten een aantal faciliteiten verlenen ten behoeve van het bevorderen van de communicatie tussen vakorganisaties en hun leden binnen de onderneming.

2. Faciliteiten

De werkgever verleent aan de vakorganisaties de navolgende faciliteiten ten behoeve van vakbondsactiviteiten:

- a. het gebruik maken van de aanwezige publicatieborden voor algemene en bedrijfsgerichte vakbondsinformatie aan het personeel;
- b. het beschikbaar stellen - als regel buiten arbeidstijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen over bedrijfsaangelegenheden met de leden;
- c. het gebruik maken van kantoortelefoon en kopieerapparaten, waarbij voor gebruikmaking van kopieerapparaten de werkelijke kosten worden betaald;
- d. medewerkers die in het kader van het vakbondswerk binnen het bedrijf een functie vervullen, hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraden. De namen van leden die als zodanig werkzaam zijn, worden aan de werkgever medegedeeld.

3. Vakbondsbijdrage

De werkgever stelt jaarlijks het in de zogenaamde AWWN-regeling genoemde bedrag per cao-medewerker beschikbaar ten behoeve van vakbondsactiviteiten. De vakorganisaties geven de verdeling van genoemd bedrag aan.

4. Vakbondsverlof

De medewerker krijgt op diens verzoek verlof met doorbetaling van salaris voor het bijwonen van bestuurs- of algemene vergaderingen van de vakgroep, de algemene vergaderingen van de organisatie, alsmede voor scholing voor zover de medewerkers deel uitmaken van het bestuur of als afgevaardigde naar een van de algemene vergaderingen worden gezonden, tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar en voor zover de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten en mits hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakvereniging is overgelegd.

5. Fiscale behandeling vakbondscontributie van de medewerker

Leden van een vakorganisatie kunnen gebruik maken van de door de Belastingdienst geboden mogelijkheid om hun vakbondscontributie op fiscaal vriendelijk wijze te behandelen. De hiervoor van toepassing zijnde regeling is gepubliceerd op ARCADIS-Portaal - Ondersteuning - HRM - Arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 57 Klachtenregeling

1. Algemeen

Er geldt een algemene klachtenregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

2. Klachten die verband houden met deze cao

In afwijking van deze algemene klachtenregeling geldt voor klachten die verband houden met deze cao dat deze worden behandeld door een paritaire klachtencommissie bestaande uit vier personen. Twee leden worden aangewezen door de werkgever, een lid wordt aangewezen door de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland en een lid door de vakorganisaties. Een meerderheidsadvies van de klachtencommissie is bindend voor de werkgever. Voor het overige geldt de procedure zoals beschreven in artikel 2 tot en met 5 van bijlage 5, waarbij voor "werkgever" gelezen moet worden "klachtencommissie".

ARTIKEL 58 Looptijd van de cao

Deze cao treedt in werking per 1 april 2008 en eindigt op 1 april 2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

ARCADIS Nederland BV



FNV Bondgenoten



CNV Dienstenbond



De Unie



BIJLAGE 1

Studiekostenregeling

1. Algemeen

ARCADIS wil medewerkers die een studie willen volgen stimuleren. Het is in het belang van de medewerkers en de werkgever dat medewerkers meegroeien met de huidige ontwikkelingen en anticiperen op komende ontwikkelingen. De studiekostenregeling bevat de voorwaarden waaronder medewerkers een studiekostenvergoeding kunnen ontvangen.

2. Definitie

De regeling studiekostenvergoeding betreft studies, opleidingen, cursussen, congressen en seminars die nuttig of noodzakelijk zijn voor de medewerker en de werkgever, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Bij de beoordeling van nut of noodzaak worden door de werkgever aspecten met betrekking tot het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan en/of zijn employability binnen ARCADIS of in zijn algemeenheid gewogen.

3. Studiekostenvergoeding

1. Hoogte van de vergoeding:

- de medewerker ontvangt 100% studiekostenvergoeding als de studie noodzakelijk of bijzonder nuttig is voor het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan of zijn employability binnen ARCADIS;
- de medewerker ontvangt 50% studiekostenvergoeding als de studie nuttig is voor het functioneren van de medewerker binnen ARCADIS, dan wel als deze past bij de loopbaan of de employability van de medewerker in zijn algemeenheid;
- de medewerker ontvangt geen vergoeding als geen nut of noodzaak voor functioneren, loopbaan of employability aanwezig is.

De hoogte van de studiekostenvergoeding (100%, 50% of 0%) is ter beoordeling van de werkgever.

2. De werkgever vergoedt na overleggen van bewijsstukken (100% of 50% van) de volgende kosten:

- studiekosten die het opleidingsinstituut in rekening brengt;
- materiaalkosten die het opleidingsinstituut voorschrijft;
- noodzakelijke extra reiskosten;
- noodzakelijke extra verblijfkosten;
- noodzakelijke (extra) kinderopvang.

3. Bij een vergoeding van 100% komt de aan het volgen van de studiebijeenkomsten bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd voor rekening van de werkgever. Bij een vergoeding van 50% dient de medewerker verlofdagen op te nemen voor de helft van de bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd.

4. Er vindt geen compensatie plaats van eventuele voorbereiding op tentamens/examens en van de aan de studie bestede privé-tijd.

4. Terugvordering

1. De werkgever behoudt zich in onderstaande gevallen het recht voor 100% of 50% van de kosten genoemd in artikel 3.2 van deze regeling van de medewerker terug te vorderen.
 - 100% indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever niet met de studie begint;
 - 100% indien de medewerker tijdens of binnen één jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
 - 50% indien de medewerker tussen één en twee jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
 - 50% indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever de studie stopt of langdurig onderbreekt;
 - 50% indien de medewerker naar het oordeel van de werkgever, door eigen toedoen, te geringe resultaten behaalt.
2. In die gevallen waarin de toepassing van deze terugbetalingsregeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie zal de werkgever besluiten om ten gunste van de medewerker van deze regeling af te wijken.
3. Bedragen van minder dan € 250 per jaar worden in elk geval niet teruggevorderd.

5. Akkoord werkgever en medewerker

1. Om in aanmerking te komen voor vergoeding van studiekosten moet het formulier Aanvraag Studiekostenvergoeding volledig ingevuld en getekend worden door de medewerker en de werkgever. Door tekening van dit formulier verklaren de werkgever en de medewerker zich akkoord met het percentage vergoeding, met de terugvordering als genoemd in artikel 4 van deze regeling en met overige bepalingen uit deze regeling.
2. De werkgever en medewerker kunnen onderling van deze regeling afwijkende afspraken maken. Dergelijke afspraken dienen als bijlage van het formulier Aanvraag Studiekostenvergoeding worden opgenomen.

6. Overige voorwaarden

1. De werkgever kan de keuze voor een bepaald opleidingsinstituut voorschrijven.
2. De medewerker is verplicht op verzoek tussentijdse studieresultaten aan de werkgever te tonen. Bovendien heeft de werkgever het recht dergelijke gegevens bij het opleidingsinstituut op te vragen.
3. Na afsluiting van de studie of het studiejaar stuurt de medewerker het getuigschrift, diploma of overgangsbewijs naar de werkgever. De werkgever kan de medewerker verzoeken een evaluatieverslag van de studie te maken.

BIJLAGE 2

Supplement op deze cao in verband met het vervallen van de Cao CTW

1. Werkingsfeer Supplement

Dit supplement is van toepassing op:

- a. medewerkers die voor 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever en vielen onder de Cao CTW of
- b. medewerkers waarvoor dit specifiek in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

In een individuele arbeidsovereenkomst kan in gunstige zin voor de medewerker worden afgeweken van hetgeen bij dit supplement is overeengekomen.

Bij iedere wijziging van deze cao zal in overleg met de betrokken vakorganisaties worden beoordeeld of de inhoud van dit supplement wijziging behoeft.

Op de medewerker is deze cao van toepassing. Dit supplement behandelt de uitzonderingen en toevoegingen op deze cao. Indien onderwerpen niet in dit supplement worden behandeld, zijn de bepalingen in deze cao over die onderwerpen van toepassing.

Daar waar wordt gesproken over de Cao CTW wordt bedoeld de Cao voor CultuurTechnische Werken die geldig was van 1 mei 2005 tot 1 mei 2006.

2. Dienstverband voor bepaalde tijd (los dienstverband)

1. Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd:

- a. Een dienstverband voor bepaalde tijd dat is overeengekomen voor tenminste 26 weken kan tussen dezelfde partijen (werkgever en medewerker) direct aansluitend éénmaal worden verlengd. Dit dienstverband plus de verlenging wordt dan gezien als één dienstverband.
- b. Als tussen dezelfde partijen (werkgever en medewerker) sprake is van één of meerdere dienstverbanden voor bepaalde tijd en deze dienstverbanden overschrijden een periode van 36 maanden (tussenpozen van minder dan 2 maanden inbegrepen) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden, dan geldt met ingang van de eerste dag na 36 maanden het laatste dienstverband als dienstverband voor onbepaalde tijd.
- c. Als tussen dezelfde partijen (werkgever en medewerker) meer dan twee dienstverbanden voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd zonder tussenpozen van meer dan 2 maanden, geldt het laatste dienstverband als dienstverband voor onbepaalde tijd.

Met het bepaalde in de leden a tot en met c wordt afgeweken van artikel 7:668a BW.

2. Wederindienstneming:

Voor medewerkers die in de 6 maanden voorafgaand aan 1 mei 2006 in dienst waren op basis van een dienstverband voor bepaalde tijd geldt dat de werkgever (onder voorwaarden) binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband niemand in dienst zal nemen voor werkzaamheden van dezelfde aard binnen dezelfde regio, voordat hij de medewerker wiens dienstverband is beëindigd in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten²⁴.

De hierboven genoemde voorwaarden zijn:

- Het dienstverband is beëindigd van rechtswege of door opzegging door de werkgever anders dan door toestemming van de directeur van het CWI.
- De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger arbeidsvoorwaarden dan tijdens het laatste dienstverband.
- Als er voor werkzaamheden van dezelfde aard meerdere oud-medewerkers in aanmerking komen, dan heeft de oud-medewerker met het langste arbeidsverleden bij de werkgever voorrang.

3. Opzegtermijnen

Voor medewerkers die in dienst zijn op 1 mei 2006 en geboren zijn voor 1955 geldt de langste van de twee volgende opzegtermijnen:

- Opzegtermijn in maanden volgens deze cao;
- Opzegtermijn in weken volgens de onderstaande tabel:

Leeftijd medewerker	Aantal volle jaren dienstverband												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	≥13
51	*	*	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19
52	*	*	6	8	10	12	14	15	16	17	18	19	20
53	*	*	6	8	10	12	14	16	17	18	19	20	21
54	*	*	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22
55	*	*	6	8	10	12	14	16	18	20	21	22	23
56	*	*	6	8	10	12	14	16	18	20	22	23	24
57	*	*	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	25
58 t/m 64	*	*	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26

Het vermelde aantal weken is steeds het maximaal aantal weken opzegtermijn.

Daar waar een * is aangegeven, geldt de van toepassing zijnde opzegtermijn volgens deze cao (in dit geval zijnde 1 maand).

4. Overgangsregeling verlof- en roostervrije dagen

1. Algemeen

Deze overgangsbepaling geldt voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband.

Naast de in deze cao opgenomen doorbetaalde verlofdagen heeft deze groep medewerkers recht op een toeslag in doorbetaalde verlofdagen ('Toeslag verlofdagen'). Deze individuele toeslag wordt ieder jaar opnieuw bepaald. Indien in de toekomst het verlofrecht in deze cao wijzigt blijft het totaal aantal verlofdagen gelijk (tenzij het verlofrecht conform deze cao het totaal aantal verlofdagen conform het Supplement overschrijdt).

²⁴ Tenzij het dienstverband niet is verlengd om andere redenen dan 'geen werk'.

2. Verlofrecht

De 'Toeslag verlofdagen' is gelijk aan [de som van roostervrije dagen + verlofdagen (incl. leeftijdsdagen) waarop de medewerker recht had op grond van de Cao CTW] min [het actuele verlofrecht conform deze cao + 7 dagen].

De toeslag wordt jaarlijks bepaald op basis van de leeftijd op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

Dit betekent het volgende:

Leeftijd per 1 januari van het desbetreffende jaar	Toeslag verlofdagen ²⁵	Totaal aantal verlofdagen ²⁶
17 jaar	8 dagen	38 dagen
18 t/m 44 jaar	6 dagen	36 dagen
45 t/m 49 jaar	5 dagen	36 dagen
50 t/m 54 jaar	4 dagen	36 dagen
55 t/m 59 jaar	3 dagen	37 dagen
60 t/m 64 jaar	2 dagen	40 dagen

5. Vaststellen verplichte dagen

De werkgever mag in overleg met de Centrale Ondernemingsraad van ARCADIS Nederland per jaar maximaal 13 verplichte verlofdagen vaststellen.

Naast de vooraf vastgestelde verlofdagen mogen jaarlijks maximaal 3 verlofdagen worden aangewezen door de bedrijfsleiding als 'slecht weer dagen'. Deze dagen, die minimaal 1 dag van tevoren worden aangemerkt, worden van het verloftegoed afgeboekt. Indien geen 'slecht weer dagen' worden aangewezen, zijn de verlofdagen inzetbaar als 'normale' verlofdagen. Een 'slecht weer dag' kan niet samenvallen met een ziektedag.

6. Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling ten aanzien van pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (voorheen: de 55+regeling):

	Regeling (uitleg: zie navolgend)	Ingangleeftijd regeling
Geboren vóór 1-1-1952	'Oud-CTW'	55 jaar
Geboren vóór 1-1-1953	'Oud-CTW'	55,5 jaar
Geboren vóór 1-1-1954	'Oud-CTW'	56 jaar
Geboren vóór 1-1-1955	'Oud-CTW'	56,5 jaar
Geboren vóór 1-1-1956	'Oud-CTW'	57 jaar
Geboren vóór 1-1-1957	'Oud-CTW'	57,5 jaar
Geboren vanaf 1-1-1957	'Suppl. Cao ARCADIS'	58 jaar

²⁵ Dit betreft een aantal verlofdagen waarop een medewerker recht heeft naast het aantal dagen waarop hij/zij recht heeft conform deze cao.

²⁶ Inclusief de verlofdagen conform deze cao. Dit is gelijk aan het aantal vrije dagen waarop iemand recht had conform de Cao CTW minus de ingeleverde dagen voor het afschaffen van de overbruggingsregeling.

Uitleg bij voorgaande tabel:

Regeling 'Oud-CTW':

- a. Medewerkers die voldoen aan de geboortedatum volgens bovenstaande tabel kunnen met ingang van de eerste dag van de maand na het bereiken van de in die tabel aangegeven leeftijd 1 vaste dag per week korter werken.
- b. Het salaris voor die medewerkers die gebruik maken van de regeling bedraagt 90% van het geldende, feitelijke salaris bij een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). De opbouw van pensioen en eventueel VUT wordt ongewijzigd voortgezet op basis van een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). Indien door onmogelijkheden in de pensioenregeling van Colland wel gevolgen voor het pensioen ontstaan zal per situatie worden gezocht naar mogelijkheden voor reparatie van het pensioen.
- c. Voor medewerkers die vóór de overgang naar deze cao een contract met overbruggingsregeling hadden, geldt dat er 6 verlofdagen worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.
- d. Voor losse medewerkers (mits reeds in dienst voor 1-5-2006) of vaste medewerkers die vóór 1 mei 2006 een contract hadden zonder overbruggingsmogelijkheid geldt dat er 12 verlofdagen worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.

Regeling 'Suppl. Cao ARCADIS':

- a. Medewerkers die geboren zijn vanaf 1-1-1957 kunnen met ingang van de eerste dag van de maand na het bereiken van de in die tabel aangegeven leeftijd de regeling 'Pensioenvoorbereidende Arbeidsduurverkorting' volgens deze cao toepassen. Voor hen geldt dus niet de Regeling 'Oud-CTW'.
- b. Anders dan in deze cao is aangegeven, blijft daarbij de ingangleeftijd van deze regeling op basis van de aard van de werkzaamheden van de medewerkers op wie dit Supplement van toepassing is, voorlopig gehandhaafd op 58 jaar.

7. Salarisschalen

In verband met het extra verlofrecht worden de salarisschalen conform artikel 18 van deze cao voor medewerkers die vallen onder het Supplement gecorrigeerd en verlaagd met een percentage van 1,41% (gemiddeld 4 dagen extra).

8. Overgangsregeling voor overwerk

De regeling met betrekking tot overwerk conform deze cao is van toepassing. Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt op zon- en feestdagen een toeslag van 100%.

9. Reistijdenregeling

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling:

- a. Reistijd buiten werktijd, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, wordt vergoed tegen het voor de medewerker geldende uursalaris.
- b. In afwijking van het voorgaande geldt voor medewerkers, die in opdracht van werkgever met een bedrijfsbusje tenminste 3 personen vervoeren (inclusief de chauffeur) dat de reistijd volledig tot de werktijd wordt gerekend.

- c. Ter bepaling van de reistijd is het binnen ARCADIS gehanteerde en door de Fiscus goedgekeurde systeem leidend (aan de hand van postcodes en bepaald volgens de snelste route van de verkorte versie van het computerprogramma 'AND').
- d. Voor medewerkers met wie op individuele basis afspraken zijn gemaakt over de vergoeding van reistijden blijven deze individuele afspraken gelden.

10. Overbruggingsregeling

De overbruggingsregeling is van toepassing op medewerkers met wie dat schriftelijk is overeengekomen in de (aanvulling op of wijziging van de) arbeidsovereenkomst. Deze medewerkers hebben bij de overgang per 1 mei 2006 geen loonsverhoging van 2,46% ontvangen ter compensatie van gemist verlof.

Indien terreinwerkzaamheden tijdelijk geen doorgang kunnen vinden ten gevolge van weers- of terreinomstandigheden of onvoldoende werk in verband met die omstandigheden, dan wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.

Bij de overgang naar de Cao ARCADIS zijn 7 dagen gereserveerd voor de overbruggingsregeling. Deze zijn reeds met het verlofrecht verrekend, zodat ook voor de medewerker die valt onder het supplement het verlofrecht conform artikel 4.2 van deze bijlage geldt. Jaarlijks in april wordt berekend hoeveel dagen voor iedere desbetreffende medewerker zijn geboekt voor onwerkbaar weer. Indien er sprake is van minder dan 7 dagen onwerkbaar weer in de periode van 1 april tot 1 april, dan wordt het restant aan de medewerker uitbetaald.

11. Overgangsregeling kleding, laarzen, gereedschap en overige toeslagen²⁷

Bij de overgang per 1 mei 2006 naar deze cao zijn de destijds bestaande toeslagen per gewerkte dagen vertaald in een bedrag per maand.

Deze toeslag wordt indien mogelijk netto uitgekeerd. Indien de fiscale regels dit niet toelaten worden (een gedeelte van) de toeslag belast. Indien in de toekomst sprake is van veranderde fiscale regelgeving dan worden de fiscale regels die op dat moment gelden gehanteerd.

Toeslagen die te maken hebben met speciale werkomstandigheden (en ook alleen bij het bestaan van die speciale omstandigheden worden betaald) blijven gehandhaafd en gelden per gewerkte dag of uur.

²⁷ Dit artikel geldt niet voor de telecommunicatiekostenvergoeding. Hiervoor wordt, indien van toepassing, de regeling van ARCADIS gevolgd.

12. Reiskostenvergoeding

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt een afwijkende regeling met betrekking tot reiskosten.

Deze afwijking luidt: dienstkilometers worden vergoed op basis van de regeling die geldt voor ARCADIS met als uitzondering: dienstkilometers die uitstijgen boven de 20.000 kilometers per kalenderjaar worden vergoed tegen € 0,27 per kilometer (in plaats van de in de ARCADIS-regeling gestelde €0,20)²⁸.

13. Pensioenovereenkomst

Voor medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit supplement geldt de pensioenovereenkomst die wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

De inhoud van die pensioenovereenkomst is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is.

Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door BPL wordt verstrekt²⁹.

14. Protocol

1. Opleidingsbudget

Door het opheffen van de Cao CTW kan mogelijk geld vrij komen uit agrarische fondsen waaraan de afgelopen jaren meer is bijgedragen dan is onttrokken. Als dit geld alsnog vrij komt dan zal dit worden besteed aan scholing voor medewerkers die vallen onder het supplement. De vrijgekomen gelden worden verdeeld in twee budgetten: 1 voor scholing op initiatief van de werkgever en 1 voor scholing op initiatief van de medewerker.

Op het budget voor de werkgever kunnen alle kosten die samenhangen met scholingsactiviteiten op initiatief van de werkgever in mindering worden gebracht. Daarnaast zal per medewerker een bedrag worden vastgesteld dat benut kan worden voor opleiding op eigen initiatief. Dit persoonlijke budget (waarop de kosten van alle scholingsactiviteiten op eigen initiatief in mindering worden gebracht) kan gedurende 3 jaar aangewend worden voor opleidingen. Die opleidingen moeten passen bij de functie of bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker.

Het persoonlijk budget dat op 1 mei 2011 niet is genoten vervalt en wordt toegevoegd aan het budget voor scholing op initiatief van de werkgever.

De verdeling van de bedragen uit de agrarische fondsen over de budgetten zal in een later stadium worden afgesproken met de vakorganisaties die betrokken waren bij de totstandkoming van dit supplement.

2. Opzegtermijnen losse contracten

Dienstverbanden voor bepaalde tijd kunnen tussentijds door zowel de medewerker als de werkgever worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijnen.

²⁸ *Aanpassing van de vergoedingen voor dienstkilometers in de regeling van ARCADIS kunnen aanleiding zijn de vergoeding vanaf 20.000 kilometers per kalenderjaar te herrekenen. Uitgangspunt hierbij is altijd dat medewerkers die veel kilometers rijden er niet op achteruit zullen gaan ten opzichte van de situatie voor 1 mei 2006 (toen gold: 28 eurocent per dienstkilometer zonder maximum).*

²⁹ *Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl
Verdere contactgegevens: Colland Pensioen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Telefoon: 0900 – 165 65 65*

3. Keuzemogelijkheden

Voor medewerkers die vallen onder dit reglement en voor wie het pensioen is ondergebracht bij Colland geldt dat bij aan- of verkoop van dagen het niet mogelijk is om de invloed op de pensioenopbouw te omzeilen.

Om dit verlies aan pensioen te compenseren zal voor deze medewerker voortaan gelden dat 5,17% wordt gecorrigeerd met de pensioeninvloed (conform eerdere berekeningen 13,2%). Het percentage komt daarmee op 4,57% voor zowel aan- als verkoop. Indien de invloed van het kopen of verkopen van dagen op de pensioenopbouw op een andere wijze wordt gecompenseerd, dan vervalt dit artikel.

BIJLAGE 3

Overgangsregelingen en overige afspraken

1. Verlofdagen en roostervrije dagen

Voor de medewerker die op 31 december 1999 in dienst was bij ARCADIS Bouw/Infra BV (uitgezonderd degenen die een dienstverband onder de Heidemij-Cao hadden) geldt een overgangsregeling. Betrokkenen krijgen het verschil tussen "verlofdagen per 1 januari 2000 op basis van oude regeling" minus "dagen onder nieuwe cao" uitgekeerd in de vorm van een toeslag op het salaris. De toeslag wordt jaarlijks in 12 termijnen uitbetaald.

Per ontbrekende dag bedraagt de toeslag 5,17% van het actuele maandsalaris. Deze toeslag maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.

Via het systeem van keuzemogelijkheden kunnen dagen gekocht of verkocht worden.

De hiervoor aangegeven toeslag voor ontbrekende dagen wordt in geval van promotie naar een hogere schaal ingebouwd in het pensioengevende salaris, rekening houdend met:

- het over dat verhoogde salaris uit te betalen vakantiegeld;
- de over het verhoogde pensioengevende salaris op te bouwen pensioenaanspraken;
- de voor dat verhoogde pensioengevende salaris door de medewerker te betalen pensioenpremie.
- een navenante aanpassing van het per 1 december 2000 bepaalde garantiemaximum (met daarna aan de orde geweest zijnde aanpassingen en indexeringen).

De inbouw van de toeslag in het pensioengevend salaris vindt plaats voordat de eventuele aanpassing van het salaris vanwege de promotie wordt vastgesteld.

2. Garantierегeling oude salarispectief

1. De medewerker met een overeenkomst voor onbepaalde tijd die op 1 december 2000 in dienst was van de werkgever en die voordien was ingeschaald in de salarisstructuur van oud-Articon, oud-NS, oud-Heidemij, oud-Grabowsky & Poort, oud-Jongen, oud-Ingenieursbureau Van der Mast of oud-Starke Diekstra heeft de garantie zoals die bij de inschaling in het nieuwe salarisgebouw per 1 december 2000 schriftelijk aan de medewerker is meegedeeld.
2. De medewerker met een overeenkomst voor onbepaalde tijd die op 1 januari 2008 in dienst was van de werkgever en die voordien was ingeschaald in de salarisstructuur van oud-Witpaard heeft de garantie zoals die bij de inschaling in het nieuwe salarisgebouw per 1 januari 2008 schriftelijk aan de medewerker is meegedeeld.
3. Het bereikbare maximum van de oude salarisschaal waarin de medewerker op 1 november 2000 is ingedeeld blijft voor de medewerker haalbaar (mits sprake is van tenminste de beoordeling "Goed"). De verhogingen en procedure zoals bedoeld in artikel 21 van deze cao zijn daarbij van toepassing.
4. Het onder 2. bedoelde bereikbare maximum is vastgesteld in november 2000 en wordt nadien verhoogd met de algemene cao-verhogingen.

3. Overgangsregeling WAO-regeling omgeving oud-Heidemij

De medewerker van oud-Heidemij die vóór 1 maart 2000 geheel of gedeeltelijk in de WAO is gekomen en die sindsdien zonder onderbreking in de WAO is gebleven, heeft gedurende zijn WAO aanspraak op de arbeidsongeschiktheidregeling van oud-Heidemij zoals die per 31 december 1998 gold.

4. Extra pensioenopbouw voor medewerkers van oud-Witpaard

Voor medewerkers die:

- op 31 december 2007 in dienst waren van Stedebouwkundig adviesbureau Witpaard-partners b.v.

en

- die tot hun 63e jaar onafgebroken in dienst blijven van ARCADIS Nederland BV (of haar rechtsopvolgers)

en

- die vervolgens besluiten hun pensioendatum (na de pensioenrichtleeftijd van 63 jaar) uit te stellen,

wordt de in deze cao opgenomen ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst aangevuld in die zin dat gedurende het verdere onafgebroken dienstverband tussen het 63e en 65e jaar met ARCADIS Nederland BV (of haar rechtsopvolgers), doch uiterlijk tot de feitelijke pensioendatum, de aangegeven pensioenopbouw verder wordt voortgezet op basis van de navolgende gewijzigde uitgangspunten:

- een (nieuwe) pensioenrichtleeftijd van 65 jaar;
- een toe te kennen extra levenslange ouderdomspensioenaanspraak per deelnemersjaar van 2,25% van de in dat jaar aan de orde zijnde pensioengrondslag ingaande op die nieuwe pensioenrichtleeftijd van 65 jaar;
- een extra levenslang partnerpensioen van 70% van het 'in uitzicht gestelde' (= indien de deelnemer tot zijn 65e was blijven leven) op basis van het actuele pensioengevende salaris tussen 63e en 65e jaar bereikbare extra levenslange ouderdomspensioen;
- een extra wezenpensioen van 14% van het 'in uitzicht gestelde' (= indien de deelnemer tot zijn 65e was blijven leven) op basis van het actuele pensioengevende salaris tussen 63e en 65e jaar bereikbare extra levenslange ouderdomspensioen, met verdubbeling daarvan bij volle wezen.

Alle overige uitgangspunten voor dit extra pensioen blijven gebaseerd op hetgeen alsdan (op het moment van 63 jaar worden) is opgenomen in de van toepassing zijnde pensioenovereenkomst zoals die alsdan in de Cao ARCADIS is beschreven.

Deze extra pensioenopbouw is voor de uitvoering ondergebracht bij SPAN.

Mocht de in deze cao opgenomen pensioenovereenkomst in de toekomst zodanig worden gewijzigd dat sprake is van invloed of overlap met het hier beschreven extra pensioenovereenkomst, dan wordt de hier beschreven extra pensioenovereenkomst in overleg tussen de bij de totstandkoming van de Cao ARCADIS betrokken partijen naar redelijkheid en billijkheid daarop aangepast.

BIJLAGE 4

Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

1. Bezwaar

De medewerker die het niet eens is met de functie waarin hij is ingedeeld of het niet eens is met de functiegroep/salarisschaal waarin de functie is geplaatst, kan binnen 3 maanden na bekendmaking zijn bezwaar kenbaar maken bij zijn leidinggevende. Op initiatief van de leidinggevende vindt vervolgens binnen 1 maand na kenbaar maken van het bezwaar een gesprek plaats. Op verzoek van leidinggevende of medewerker kan HRM bij dit gesprek aanwezig zijn.

2. Intern beroep

Indien het gesprek als genoemd in artikel 1 van deze bijlage naar het oordeel van de medewerker niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid kan medewerker binnen 1 maand na het gesprek met leidinggevende formeel beroep indienen bij zijn leidinggevende. De leidinggevende stuurt het bezwaarschrift met zijn opmerkingen onmiddellijk door naar HRM en maakt een kopie voor de medewerker. HRM biedt het bezwaarschrift ter bespreking aan in de beroepscommissie (zie artikel 3 van deze bijlage).

3. Interne beroepscommissie

De beroepscommissie bestaat uit een medewerker van HRM en twee door de directie aangewezen leden. Deze kunnen wisselen (afhankelijk van het functiegebied dat aan de orde is). De beroepscommissie vergadert in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de (centrale) ondernemingsraad die toeziet op de werkwijze van de beroepscommissie. De directie draagt er voor zorg dat de leden van de beroepscommissie zicht hebben op het desbetreffende werkgebied.

De commissie vormt zich binnen twee maanden na indiening van het bezwaarschrift een oordeel aan de hand van de aanwezige documentatie plus een eventuele nadere oriëntatie.

- a. Indien de beroepscommissie oordeelt dat sprake is van een bezwaar waarin de functie-indeling wordt betwist, dan vormt de commissie zich een oordeel en rapporteert dit schriftelijk aan HRM. HRM biedt de rapportage aan bij de directie, die hierover beslist. HRM informeert de medewerker over de beslissing van de directie.
- b. Indien de beroepscommissie oordeelt dat sprake is van een bezwaar waarin het niveau van de functie wordt betwist dan wordt het bezwaarschrift door de beroepscommissie aangeboden bij de referentiecommissie (zie artikel 4 van deze bijlage).

In dat geval informeert HRM de medewerker hierover.

4. Referentiecommissie

De referentiecommissie bestaande uit 4 à 5 Arcadianen die een groot werkveld kunnen overzien en relevante niveaoverschillen kunnen beschrijven en benoemen, onderzoekt het bezwaarschrift, doet een uitspraak en rapporteert dit binnen twee maanden aan HRM. HRM informeert de medewerker over de uitspraak van de referentiecommissie. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitspraak van de referentiecommissie kan hij extern beroep aantekenen.

5. Extern beroep

- a.** Medewerkers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen hun beroep hieraan voorleggen. HRM dient over dit beroep gelijktijdig te worden geïnformeerd. De vakorganisatie stelt de AWWN ³⁰ binnen één maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte.
Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AWWN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de desbetreffende vakorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Beiden brengen een functiewaarderings technisch bindend advies uit aan de directie.
- b.** Medewerkers die geen lid zijn van een vakorganisatie, kunnen hun beroep via HRM voorleggen aan de directie, die een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN vraagt het beroep te onderzoeken. Deze brengt binnen een termijn van drie maanden een functiewaarderings technisch bindend advies uit aan de directie.
- c.** De directie brengt de medewerker vervolgens schriftelijk – via HRM – en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

6. Ondersteuning

De medewerker kan zich laten bijstaan door een door hem uit te kiezen persoon.

³⁰ De werkgeversvereniging AWWN is de systeemhouder van het ORBA-functiewaarderingsstelsel en heeft het oorspronkelijke onderzoek bij ARCADIS uitgevoerd.

BIJLAGE 5

Klachtenregeling

1. Definities

<i>Klacht:</i>	Elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de medewerker over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.
<i>Klachtenbegeleider:</i>	Een door de indiener van een klacht gekozen persoon, die hem bijstaat bij de indiening en verdere behandeling van de klacht.

2. Algemeen

De medewerker kan bij de werkgever schriftelijk een klacht indienen (adres: ARCADIS Nederland BV, t.a.v. directeur HRM, Postbus 220, 3800 AE AMERSFOORT). Klachten met een collectief karakter of behorend tot de afhandelingsbevoegdheid van de (centrale) ondernemingsraad vallen niet onder deze regeling. Ook zijn de klachten uitgezonderd waarvoor een eigen klacht- of beroepsregeling is getroffen. De medewerker kan zich bij de indiening en verdere behandeling van een klacht laten bijstaan en vertegenwoordigen door een klachtenbegeleider.

3. Procedure

De werkgever neemt een klacht zo spoedig mogelijk in behandeling. Tenzij aan een klacht onmiddellijk geheel tegemoet wordt gekomen, stelt de werkgever alvorens op een klacht te antwoorden, de medewerker en/of diens klachtenbegeleider in de gelegenheid de klacht mondeling toe te lichten. De werkgever geeft binnen 6 weken na indiening van de klacht schriftelijk en gemotiveerd antwoord aan de medewerker, waarbij wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze daaraan tegemoet wordt gekomen.

4. Geen benadeling

De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerker die een klacht heeft ingediend of als klachtenbegeleider optreedt, niet in verband daarmee wordt benadeeld in zijn positie als medewerker.

5. Geheimhouding

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over gegevens die een vertrouwelijke behandeling behoeven, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht.

BIJLAGE 6

WAO-/WIA- excedentpensioenovereenkomst

Bijlage bij artikel 44A

1. Algemeen/karakter van de WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst

Deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deelnemerschap.

Deelname aan deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is voor de in de aanhef aangegeven medewerkers verplicht.

2. Hoogte van het WAO-/WIA-excedentpensioen

De hoogte van het WAO- dan wel WIA-excedentpensioen is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO dan wel de WIA en wordt als volgt vastgesteld per de datum waarop de WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering ingaat:

(A) Het WAO-excedentpensioen bedraagt bij vóór 1 juli 2007 ontstane volledige arbeidsongeschiktheid in het kader van de WAO:

- a. 10% van het pensioengevend salaris, echter berekend per de ingangsdatum van de WAO-uitkering, waarbij een verlaging als gevolg van ziekte in het tweede ziektejaar buiten beschouwing blijft. Dit salaris is gemaximeerd op het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon"),

en

- b. 80% van het onder a aangegeven salaris, voor zover het uitgaat boven het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon").

(B) Het WIA-excedentpensioen dan wel het WAO-excedentpensioen bedraagt bij volledige en duurzame ³¹ arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA, dan wel bij vanaf 1 juli 2007 ontstane volledige arbeidsongeschiktheid in het kader van de WAO:

- a. 5% van het pensioengevend salaris, echter berekend per de ingangsdatum van de WIA-uitkering dan wel de WAO-uitkering, waarbij een verlaging als gevolg van ziekte in het tweede ziektejaar buiten beschouwing blijft. Dit salaris is gemaximeerd op het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon") ³²,

en

- b. 80% van het onder a aangegeven salaris, voor zover het uitgaat boven het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon").

³¹ Een volledige maar niet duurzame arbeidsongeschikte wordt in het kader van de WIA beschouwd als een gedeeltelijk arbeidsongeschikte, met dus een uitkeringsniveau van 70% in plaats van – zoals aan de orde is bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid – 75%.

³² Voor medewerkers met een volledige WAO-uitkering geldt dat de overheid deze uitkering met ingang van 1 juli 2007 gelijk stelt aan een volledige WIA-uitkering (75%). Met de genoemde uitkeringen blijft het totale inkomen over het arbeidsongeschikte gedeelte (althans op het moment van vaststelling van de aanvulling) uitkomen op circa 80% van het inkomen op moment van arbeidsongeschikt raken.

(C) Het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen bedraagt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid respectievelijk niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid een naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de navolgende tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Jaarlijkse uitkering in % van de hierna aangegeven uitkering	
	In geval van WAO	In geval van WIA
15 tot 25%	20%	0%
25 tot 35%	30%	0%
35 tot 45%	40%	40%
45 tot 55%	50%	50%
55 tot 65%	60%	60%
65 tot 80%	72,5%	72,5%
80% of meer	100%	100%

vastgesteld percentage van:

- a. 10% van het pensioengevend salaris, echter berekend per de ingangsdatum van de WAO-uitkering, waarbij een verlaging als gevolg van ziekte in het tweede ziektejaar buiten beschouwing blijft. Dit salaris is gemaximeerd op het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon"),

en

- b. 80% van het onder a aangegeven salaris, voor zover het uitgaat boven het maximum uitkeringsloon ("maximum dagloon").

Geen recht op een WAO-excedentpensioen dan wel een WIA-excedentpensioen ontstaat indien de aan de medewerker toegekende WAO- dan wel WIA-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WAO- dan wel WIA-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.

De medewerker heeft geen aanspraak op een WAO-excedentpensioen dan wel een WIA-excedentpensioen, indien en voor zover hij ter zake van een ongeval veroorzaakt door derden dat de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt of verergerd, recht heeft op schadevergoeding door die derden.

Geen recht op een WAO-excedentpensioen dan wel een WIA-excedentpensioen ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld in het kader van de WAO dan wel de WIA intreedt nadat de medewerker uit dienst van de werkgever is.

Indien de WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering van de medewerker mede is gebaseerd op salaris dat niet afkomstig is van de werkgever, wordt het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen slechts toegekend naar rato van het deel van de WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering dat is gebaseerd op het van de werkgever ontvangen salaris.

Bij wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WAO dan wel de WIA wordt het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidspercentage herrekend.

Voor degene die in dienst is van de werkgever wordt daarbij uitgegaan van:

- het op het moment van de wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid geldende pensioengevend salaris;

- of indien dat hoger is, van het pensioengevende salaris zoals dat gold bij ingang van het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen, nadien jaarlijks per 1 januari aangepast met de algemene salarisstijging bij de werkgever.

Voor degene met wie het dienstverband volledig is verbroken, vindt bij toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WAO dan wel de WIA geen verdere herberekening plaats. Bij daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage vindt wel een herberekening plaats

3. Ingang van het WAO-/WIA-excedentpensioen

Het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen gaat in nadat de periode van salarisdoorbetaling door de werkgever als bedoeld in artikel 42 lid 1 en 2 is verstreken, doch niet eerder dan nadat de wettelijke WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering is ingegaan.

4. Einde van het WAO-/WIA-excedentpensioen

Het WAO-excedentpensioen dan wel het WIA-excedentpensioen eindigt op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel eerder op de dag dat de betrokkene voor minder dan voor 15% arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO respectievelijk voor minder dan voor 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, of op de laatste dag van de maand waarin betrokkene overlijdt.

5. Herverzekering WAO-/WIA-excedentpensioen

SPAN heeft ter waarborging van de pensioenverplichtingen voor de arbeidsongeschiktheid van een medewerker een gedeeltelijke herverzekering gesloten bij een herverzekeraar. De bepalingen uit het herverzekeringscontract met de herverzekeraar zijn van overeenkomstige toepassing op de WIA-/WAO-excedentpensioenovereenkomst.

De arbeidsongeschiktheidspensioenverplichtingen jegens de betrokkenen kunnen door SPAN worden verminderd, indien en naarmate de herverzekeraar conform de overeenkomst van herverzekering de herverzekerde bedragen niet of niet volledig uitkeert.

Geen recht op het herverzekerde deel van een WAO-/WIA-excedentpensioen ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan, bevorderd of verergerd, hetzij direct, hetzij indirect door:

- a. opzet of al dan niet bewuste roekeloosheid van de medewerker; onder opzet van de medewerker wordt mede verstaan poging tot zelfdoding;
- b. deelname van de medewerker aan enige niet-Nederlandse gewapende dienst;
- c. één van de hierna genoemde vormen van molest: een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer, munitie dan wel atoomkernreacties, een en ander als nader beschreven respectievelijk beperkt in de overeenkomst van herverzekering.

Voorts zijn de beperkingen aan de orde volgens het 'Clausuleblad terrorismedekking' zoals dat is vastgesteld door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden NV.

De overeenkomst van herverzekering en voornoemd clausuleblad liggen voor medewerkers ter inzage bij SPAN.

6. Premie

Zie het gestelde in artikel 44A lid 2 van deze cao.

7. Resultaatdeling

Er is/wordt een bestemmingsreserve gevormd om de pensioenuitkeringen in de toekomst te verhogen. Die bestemmingsreserve is/wordt gevormd door een opslag uit de premie en een deel van de behaalde overrendementen.

SPAN kan, indien en voor zover de daartoe bestemde reserve dit toelaat, besluiten tot resultaatdeling. De hiervoor beschikbare middelen zullen worden aangewend ter verhoging van de tot dan toe toegekende arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering met maximaal de algemene salarisstijging bij de werkgever.

De verhoging is derhalve voorwaardelijk. SPAN beslist jaarlijks in hoeverre de ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen worden aangepast. Er is geen recht op verhoging en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre verhogingen zullen worden verleend.

8. Kortingen op ingegane WAO-/WIA-excedentpensioenen

Korting op ingegane WAO-/WIA-excedentpensioenen is mogelijk (te besluiten door SPAN) indien de dekingsgraad van SPAN onvoldoende is en binnen de daarvoor geldende wet- en regelgeving toegestane korting op die pensioenen is vereist.

9. Betalingsvoorbehoud

De werkgever heeft zich het recht voorbehouden de betaling van de aan SPAN verschuldigde bijdragen geheel of gedeeltelijk te beëindigen, dan wel de hoogte van die bijdragen te bevriezen, ingeval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Hiervan kan onder meer sprake zijn indien:

- a. van overheidswege nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen worden ingevoerd, dan wel bestaande zodanige voorzieningen worden gewijzigd waardoor door de werkgever extra premies moeten worden betaald voor deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst.
- b. de werkgever na een afwijzende beschikking op een dispensatieverzoek verplicht wordt zich voor alle deelnemers of een deel van hen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
- c. de financiële positie van de werkgever van dien aard is dat deze niet langer in staat is SPAN de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde gelden te verschaffen, dan wel slechts in staat is tot het verschaffen van een gedeelte van deze gelden.

10. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is/wordt opgenomen in het vigerende pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de intranetsite van SPAN.

De werkgever kan de arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

BIJLAGE 7

WAO-hiaatpensioenovereenkomst

Bijlage bij artikel 45A

1. Algemeen/karakter van de WAO-hiaatpensioenovereenkomst

Deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde WAO-hiaatpensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deelnemerschap.

Deelname aan deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is voor de in de aanhef aangegeven medewerkers verplicht.

2. Hoogte van het WAO-hiaatpensioen

De hoogte van het WAO-hiaatpensioen is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO en wordt vastgesteld per de datum waarop de WAO-uitkering ingaat. Het WAO-hiaatpensioen is gelijk aan het verschil tussen de WAO-loondervingsuitkering van de medewerker en de WAO-vervolguitkering, die in aansluiting op de WAO-loondervingsuitkering zal ingaan.

Geen recht op een WAO-hiaatpensioen ontstaat indien de aan de medewerker toegekende WAO-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WAO-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.

De medewerker heeft geen aanspraak op een WAO-hiaatpensioen, indien en voor zover hij ter zake van een ongeval veroorzaakt door derden dat de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt of verergerd, recht heeft op schadevergoeding door die derden.

Geen recht op een WAO-hiaatpensioen ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld in het kader van de WAO intreedt nadat de medewerker uit dienst van de werkgever is.

Indien de WAO-uitkering van de medewerker mede is gebaseerd op salaris dat niet afkomstig is van de werkgever, wordt het WAO-hiaatpensioen slechts toegekend naar rato van het deel van de WAO-uitkering dat is gebaseerd op het van de werkgever ontvangen salaris.

Bij wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WAO wordt het WAO-hiaatpensioen op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidspercentage herrekend. Voor degene met wie het dienstverband volledig is verbroken, vindt bij toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WAO geen herberekening plaats. Bij daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage vindt wel een herberekening plaats.

3. Ingang van het WAO-hiaatpensioen

Het WAO-hiaatpensioen gaat in nadat de periode van salarisdoorbetaling door de werkgever als bedoeld in artikel 42 lid 1 en 2 is verstreken, doch niet eerder dan nadat de WAO-vervolguitkering is ingegaan.

4. Einde van het WAO-hiaatpensioen

Het WAO-hiaatpensioen eindigt op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel eerder op de dag dat de betrokkene voor minder dan voor 15% arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of op de laatste dag van de maand waarin betrokkene overlijdt.

5. Herverzekering WAO-hiaatpensioen

SPAN heeft ter waarborging van de pensioenverplichtingen voor de arbeidsongeschiktheid van een medewerker een gedeeltelijke herverzekering gesloten bij een herverzekeraar. De bepalingen uit het herverzekeringscontract met de herverzekeraar zijn van overeenkomstige toepassing op de WAO-hiaatpensioenovereenkomst.

De arbeidsongeschiktheidspensioenverplichtingen jegens de betrokkenen kunnen door SPAN worden verminderd, indien en naarmate de herverzekeraar conform de overeenkomst van herverzekering de herverzekerde bedragen niet of niet volledig uitkeert.

Geen recht op het herverzekerde deel van een WAO-hiaatpensioen ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan, bevorderd of verergerd, hetzij direct, hetzij indirect door:

- a. opzet of al dan niet bewuste roekeloosheid van de medewerker; onder opzet van de medewerker wordt mede verstaan poging tot zelfdoding;
- b. deelname van de medewerker aan enige niet-Nederlandse gewapende dienst;
- c. één van de hierna genoemde vormen van molest: een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer, munitie dan wel atoomkernreacties, een en ander als nader beschreven respectievelijk beperkt in de overeenkomst van herverzekering.

Voorts zijn de beperkingen aan de orde volgens het 'Clausuleblad terrorismedekking' zoals dat is vastgesteld door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden NV.

De overeenkomst van herverzekering en voornoemd clausuleblad liggen voor medewerkers ter inzage bij SPAN.

6. Premie

Zie het gestelde in artikel 45A lid 2 van deze cao.

7. Resultaatdeling

Er is/wordt een bestemmingsreserve gevormd om de pensioenuitkeringen in de toekomst te verhogen. Die bestemmingsreserve is/wordt gevormd door een opslag uit de premie en een deel van de behaalde overrendementen.

SPAN kan, indien en voor zover de daartoe bestemde reserve dit toelaat, besluiten tot resultaatdeling. De hiervoor beschikbare middelen zullen worden aangewend ter verhoging van de tot dan toe toegekende WAO-hiaatpensioenuitkering met maximaal de algemene salaristijding bij de werkgever.

De verhoging is derhalve voorwaardelijk. SPAN beslist jaarlijks in hoeverre de ingegane WAO-hiaatpensioenen worden aangepast. Er is geen recht op verhoging en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre verhogingen zullen worden verleend.

8. Kortingen op ingegane WAO-hiaatpensioenen

Korting op ingegane WAO-hiaatpensioenen is mogelijk (te besluiten door SPAN) indien de dekkingsgraad van SPAN onvoldoende is en binnen de daarvoor geldende wet- en regelgeving toegestane korting op die pensioenen is vereist.

9. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven WAO-hiaatpensioenovereenkomst is/wordt opgenomen in het vigerende pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de intranetsite van SPAN.

De werkgever kan de WAO-hiaatpensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

BIJLAGE 8

ANW-hiaatpensioenovereenkomst

Bijlage bij artikel 46

1. Karakter van de ANW-hiaatpensioenovereenkomst

Deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ANW-hiaatpensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deelnemerschap.

2. Voorwaarden deelneming

1. Deelname geschiedt op vrijwillige basis met in achtneming van de navolgende bepalingen, mits voor de te verzekeren medewerker tevens de ouderdomspensioenovereenkomst van SPAN van toepassing is.
2. De aanmelding geschiedt door middel van een door de werkgever aan de medewerker verstrekt aanmeldingsformulier dat aan SPAN wordt toegezonden.
3. De te verzekeren medewerker wordt als deelnemer automatisch en op normale voorwaarden geaccepteerd mits de te verzekeren medewerker zich binnen twee maanden na het ontstaan van het overlijdensrisico door indiensttreding, het sluiten van een huwelijk, het aangaan van een partnerrelatie of geboorte van een kind voor deelname aan deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst aanmeldt.
4. In de overige gevallen zal SPAN het overlijdensrisico eerst door de herverzekeraar laten beoordelen op basis van medische gegevens die ten genoegen van de laatstgenoemde dienen te worden verstrekt. Acceptatie door de herverzekeraar respectievelijk SPAN geschiedt op basis van een rapport van een huisartskeuring.
5. Indien acceptatie op grond van voorgaand lid op basis van medische gegevens plaatsvindt zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. de herverzekeraar heeft het recht een medische onderzoek en/of inlichtingen bij de behandelend arts en/of specialist te vragen, indien zulks door de medisch adviseur van de herverzekeraar voor een gefundeerde beoordeling van het risico noodzakelijk wordt geacht.
 - b. de herverzekeraar is op grond van de herverzekeringsovereenkomst bevoegd op medische gronden een verhoogde premie in rekening te brengen, restricties in de dekking toe te passen of de acceptatie van de betrokkene te weigeren. Indien de herverzekeraar hiertoe overgaat is SPAN hiertoe jegens betrokkene eveneens bevoegd.
 - c. de kosten verbonden aan de huisartsenkeuring en/of een medisch onderzoek, komen voor rekening van de herverzekeraar.

3. Aanvang ANW-hiaatpensioenovereenkomst, einde dekking, nietige dekking

1. De ANW-hiaatpensioenovereenkomst en het daaruit voortvloeiende risico vangt aan op de dag waarop de medewerker zich als deelnemer bij SPAN heeft aangemeld overeenkomstig artikel 46.2.
2. De aansprakelijkheid van SPAN met betrekking tot het overlijdensrisico van enige deelnemer eindigt op grond van het bepaalde in artikel 46.4.
3. Degene die deelnemer is geworden overeenkomstig het bepaalde in artikel 46.2 en aansluitend op het dienstverband pensioneert, kan op verzoek deelnemer blijven aan de ANW-hiaatpensioenovereenkomst. Het deelnemerschap eindigt in dat geval uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 75-jarige leeftijd bereikt.

4. De ANW-hiaatpensioenovereenkomst is nietig ten aanzien van een nieuwe deelnemer die bij de aanvang van de verzekering of de dag waarop de aanmelding wordt ontvangen mocht blijken te zijn overleden. SPAN is in geen geval aansprakelijk indien en voor zover uit onderhavige overeenkomst geen verplichting voortvloeit.

Indien de deelnemer gegevens verzwijgt of gegevens verstrekt waarvan hij weet of behoort te weten dat deze onjuist of onvolledig zijn en die tot een geheel of gedeeltelijke onterechte uitkering kunnen leiden, is SPAN bevoegd zich te beroepen op de nietigheid van de ANW-hiaatpensioenovereenkomst ten aanzien van desbetreffende deelnemer.

4. Einde deelnemerschap

Het deelnemerschap eindigt:

- a. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;
- b. bij pensionering tenzij het bepaalde in artikel 46.3 lid 3 van toepassing is;
- c. indien de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- d. door overlijden van de begunstigde;
- e. of in andere gevallen aan het eind van elke maand, mits dat door de deelnemer voor afloop van de maand schriftelijk aan SPAN is meegedeeld.

Bij beëindiging van het deelnemerschap komen alle aanspraken uit deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst te vervallen.

5. Vaststelling en betaling van de verschuldigde premies

Zie het gestelde in artikel 46 lid 2 van deze cao.

6. Hoogte van het verzekerde ANW-hiaatpensioen

1. De hoogte van het verzekerde nog niet ingegane ANW-hiaatpensioen bedraagt per 1 januari 2008 € 14.400 per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het percentage waarmee de AOW over de maand oktober van het voorafgaande jaar is gestegen ten opzichte van de AOW over de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
2. Het verzekerde ANW-hiaatpensioen zal worden verlaagd met 2,5% voor elk vol jaar dat de partner meer dan 10 jaar jonger is dan de deelnemer. Deze verlaging van het verzekerde ANW-hiaatpensioen vervalt ingaande het jaar dat de deelnemer de 66-jarige leeftijd bereikt.

7. Begunstigde voor het verzekerde ANW-hiaatpensioen

Begunstigde voor het verzekerde ANW-hiaatpensioen is de (ex-)partner van de verzekerde medewerker, als nader aangeduid in artikel 11 van bijlage 9.

8. Ingang en einde ANW-hiaatpensioenuitkering

1. De ANW-hiaatpensioenuitkering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die van het overlijden van de deelnemer.
2. De ANW-hiaatpensioenuitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarin de begunstigde de 65-jarige leeftijd bereikt of ingeval van eerder overlijden van de begunstigde op de laatste dag van de maand van overlijden.

Indien ingeval van het overlijden van de deelnemer er uit hoofde van de ouderdomspensioenovereenkomst een wezenpensioen tot uitkering is gekomen en dit wezenpensioen ten tijde van het overlijden van de begunstigde voortgaat, dan eindigt de ANW-hiaatpensioenuitkering op de laatste dag van de maand volgend op de maand van overlijden van de begunstigde.

9. Resultaatdeling

SPAN heeft de mogelijkheid om de ingegane ANW-hiaatpensioenen jaarlijks per 1 juli te verhogen voor zover de middelen van SPAN dit toelaten. De resultaatdeling vindt plaats overeenkomstig hetgeen in de ouderdomspensioenovereenkomst is bepaald met betrekking tot de ouderdomspensioenen van postactieven (zie bijlage 9).

De verhoging is derhalve voorwaardelijk. SPAN heeft geen geld gereserveerd om de ingegane pensioenuitkeringen in de toekomst te verhogen. SPAN beslist jaarlijks in hoeverre de ingegane ANW-hiaatpensioenen worden aangepast. Er is geen recht op verhoging en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre verhogingen zullen worden verleend.

10. Kortingen op ingegane ANW-hiaatpensioenen

Korting op ingegane ANW-hiaatpensioenen zijn mogelijk (te besluiten door SPAN) indien de dekkingsgraad van SPAN naar de normen van SPAN en De Nederlandsche Bank onvoldoende is en binnen de daarvoor geldende wet- en regelgeving toegestane korting op die aanspraken is vereist.

11. Herverzekering

SPAN heeft ter waarborging van het ANW-hiaatpensioen een herverzekering gesloten bij een herverzekeraar. De bepalingen uit het herverzekeringscontract met de herverzekeraar zijn van overeenkomstige toepassing op deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst.

De ANW-hiaatpensioenverplichtingen jegens de betrokkenen kunnen door SPAN worden verminderd, indien en naarmate de herverzekeraar conform de overeenkomst van herverzekering de herverzekerde bedragen niet of niet volledig uitkeert.

Geen recht op een ANW-hiaatpensioen ontstaat indien de medewerker overlijdt:

- a. door zelfmoord of een poging daartoe binnen een jaar na aanvang van de desbetreffende herverzekering;
- b. als gevolg van een misdrijf begaan door de voor het nabestaandenpensioen in aanmerking komende nabestaande(n), waarvoor deze nabestaande(n) strafrechtelijk is (zijn) veroordeeld, waardoor het nabestaandenpensioen niet behoeft te worden uitgekeerd;
- c. tijdens of ten gevolge van het deelnemen aan enige niet-Nederlandse gewapende dienst;

- d. tijdens of ten gevolge van oorlogshandelingen, waarbij de medewerker actief betrokken is geweest;
- e. tengevolge van oorlogshandelingen tijdens zijn verblijf in een gebied buiten Nederland dat reeds in staat van oorlog was op het moment dat hij dit gebied bewust betrad;
- f. tengevolge van oorlogshandelingen tijdens zijn verblijf in een gebied buiten Nederland, dat hij reeds vóór het ontstaan van een (dreigende) oorlogssituatie betrad, waarbij hij in strijd handelde met de instructies van de Nederlandse respectievelijk de plaatselijke overheid door het desbetreffende gebied niet tijdig te verlaten, terwijl hij daartoe wel de gelegenheid had.

Voorts zijn de beperkingen aan de orde volgens het 'Clausuleblad terrorismedekking' zoals dat is vastgesteld door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden NV.

De overeenkomst van herverzekering en voornoemd clausuleblad liggen voor deelnemers ter inzage bij SPAN.

12. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven ANW-hiaatpensioenovereenkomst is/wordt opgenomen in het vigerende pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de intranetsite van SPAN.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

BIJLAGE 9

Ouderdoms- en nabestaanden- pensioenovereenkomst

Bijlage bij artikel 49

1. Algemeen/karakter van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen

Deze ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ouderdoms- en nabestaandenpensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deelnemerschap en, voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, afhankelijk is van de duur van het deelnemerschap en de tijdens het deelnemerschap van toepassing zijnde pensioengevende salarissen.

2. Kenmerken van de pensioenovereenkomst

De belangrijkste kenmerken van de pensioenovereenkomst zijn:

a. Door de werkgever beschikbaar gestelde premie

De door de werkgever beschikbaar gestelde premie bestaat uit premies afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand (op basis van een overeengekomen overlevingstafel [AG Prognosetafel 2005-2050, met ervaringssterfte] met een overeengekomen rekenrente [4%]), vaste extra premies en (jaarlijks op kostprijsbasis met SPAN af te rekenen) vaste overige vergoedingen.

De premie is vastgesteld voor de jaren 2004 t/m 2008.

Ook voor de volgende periode zal een nieuwe premieafsprake gemaakt moeten worden. De voorstellen hiertoe zijn nog onderwerp van gesprek tussen werkgever en SPAN. De uitkomst daarvan zal in het najaar van 2008 ter goedkeuring aan de vakorganisaties worden voorgelegd en – na goedkeuring – in de vanaf 1 april 2009 geldende cao worden vastgelegd.

b. Premiebijdrage van de medewerkers

Zie het gestelde in artikel 49 lid 2 van deze cao.

c. Pensioenovereenkomst

Uitgangspunt van de ouderdoms- en nabestaandenpensioenregeling is de door de werkgever beschikbaar gestelde premie.

Met de door de werkgever beschikbaar gestelde premie worden door SPAN de navolgend beschreven aanspraken toegekend.

Deze aanspraken zijn niet gegarandeerd. Indien namelijk de dekkingsgraad van SPAN naar de normen van SPAN en De Nederlandsche Bank onvoldoende is, is binnen de daarvoor geldende wet- en regelgeving toegestane korting op die aanspraken mogelijk (zie artikel 19 van deze bijlage).

Tevens kan de beschikbaar gestelde premie ontoereikend zijn om de in dat jaar toe te kennen aanspraken te financieren. In dat geval wordt de toekenning naar evenredigheid aangepast en treden cao-partijen in overleg om ofwel de pensioenpremie te verhogen dan wel de pensioenovereenkomst aan te passen.

3. Pensioengevend salaris

12 maal het per 1 januari van het desbetreffende jaar vastgestelde maandsalaris, verhoogd met 8% vakantietoeslag³³.

Bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris per datum indiensttreding (waarbij in dat jaar pensioenopbouw plaats vindt naar rato van de duur van het dienstverband in dat jaar).

4. Franchise

De franchise wordt tenminste gesteld op het (fiscaal) wettelijke minimum.

Er geldt (vanaf 1 januari 2008) een franchise van € 12.216. Deze franchise wordt jaarlijks verhoogd met een percentage gelijk aan de algemene salarisstijging van deze cao. Vanaf 1 januari 2009 geldt een franchise van € 12.582³⁴.

5. Pensioengrondslag

Het pensioengevend salaris minus de franchise.

6. Pensioenrichtleeftijd

Er geldt een pensioenrichtleeftijd van 63 jaar. Dit is de leeftijd waarop de financiering van de pensioenovereenkomst gebaseerd is.

Indien tussen werkgever en medewerker niet anders wordt afgesproken, dus indien géén sprake is van vervroeging of uitstel van het pensioen, gaat op de eerste dag van de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt het pensioen in.

- Vervroeging van de pensioendatum is mogelijk tot 55 jaar, mits de medewerker zijn arbeidzame leven op de gekozen vervroegde pensioendatum beëindigt en tevens schriftelijk verklaart dat hij niet de intentie heeft om nadien in dienstbetrekking werkzaam te zijn of een zelfstandig ondernemerschap aan te gaan.
- Uitstel van de pensioendatum is – naar keuze van de (ex)medewerker - mogelijk tot uiterlijk 65 jaar, mits de (ex)medewerker tot zijn uitgestelde pensioendatum in dienst blijft van zijn (op pensioendatum actuele) werkgever dan wel (qua omvang) enig ander vergelijkbaar dienstverband aangaat³⁵.

Ingeval de dienstbetrekking van de medewerker gedurende de periode van uitstel van de pensioendatum wordt beëindigd, gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de dienstbetrekking van de medewerker wordt beëindigd. De medewerker die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van uitstel van de pensioendatum is verplicht SPAN uiterlijk drie maanden van tevoren op de hoogte te brengen van het tijdstip waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd. De medewerker die deze verplichting niet nakomt, zal door SPAN aansprakelijk worden gesteld voor de fiscale en/of financiële gevolgen hiervan.

Ter zake van vervroeging of uitstel van het pensioen worden omzettingsfactoren gehanteerd die door SPAN vastgesteld zijn op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

Het dienstverband eindigt zodra het pensioen ingaat.

³³ Gratificaties, bonussen, meeruren, overwerk, resultaatsafhankelijke uitkeringen, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op het pensioengevend salaris

³⁴ De franchise per 1-1-2009 is vastgesteld, rekening houdende met de 3% algemene salarisverhoging per 1 april 2008. De franchise in enig jaar kan echter nooit minder bedragen dan het wettelijk minimum van 10/7e maal de in het desbetreffende jaar geldende AOW-uitkering inclusief vakantie-uitkering voor een gehuwde waarvan de partner 65 jaar of ouder is. Indien het wettelijk minimum daartoe aanleiding geeft, zal de franchise omhoog worden bijgesteld.

³⁵ Dit geldt dus ook voor 'slapers' die uitstel van hun pensioeningangsdatum bij SPAN zouden wensen.

7. Aanspraken op levenslang ouderdomspensioen

Worden toegekend vanaf datum aanvang deelneming (datum in dienst) tot datum einde deelneming (datum einde dienstverband), doch uiterlijk tot 63 jaar.

Bij uitstel van de pensioendatum na het 63e jaar worden geen verdere pensioenaanspraken toegekend.

8. Levenslang ouderdomspensioen

Ingaande 63 jaar (de pensioenrichtleeftijd):

- per deelnemersjaar toe te kennen levenslange aanspraken: 1,93% van de in dat jaar aan de orde zijnde pensioengrondslag.

9. Werken in deeltijd

Pensioenopbouw naar rato van het actuele deeltijdinkomen.

Wijzigingen in het deeltijdpercentage in de loop van het jaar worden doorgevoerd in de pensioenopbouw.

10. Deeltijdpensioen

Vanaf 60 jaar zonder toestemming van de werkgever mogelijk tot maximaal 30%.

Overeenstemming met de werkgever is vereist:

- In geval reeds gebruik gemaakt wordt van de PVA-regeling (zie artikel 16 van deze cao).
- Bij gewenste vervroeging (ingang eerder dan 60 jaar); op zijn vroegst 55 jaar.
- Bij een gewenst deeltijdpensioenpercentage hoger dan 30%.

Bij gebruik van de optie deeltijdpensioen wordt het dienstverband voor dat deel beëindigd.

De keuze voor deeltijdpensioen kan alleen plaatsvinden bij een pensioeningangsdatum die ligt vóór het 63e jaar. Een vóór het 63e jaar ingegaan deeltijdpensioenpercentage kan nadien alleen worden verhoogd. Verlaging van een eenmaal ingegaan deeltijdpensioenpercentage is niet mogelijk.

Ter zake van deeltijdpensioen worden omzettingsfactoren gehanteerd die door SPAN vastgesteld zijn op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

11. Partnerpensioen

- Levenslang 80% van het 'in uitzicht gestelde' (= indien de deelnemer tot zijn 63e was blijven leven) op basis van het actuele pensioengevende salaris bereikbaar levenslange ouderdomspensioen³⁶.

Onder partner wordt verstaan:

- a. de man of vrouw met wie de medewerker is gehuwd vóór de standaard pensioendatum dan wel de eerdere gekozen pensioendatum;
- b. de man of vrouw met wie de medewerker een conform het Burgerlijk Wetboek geregistreerd partnerschap is aangegaan vóór de standaard pensioendatum dan wel de eerdere gekozen pensioendatum;

³⁶ *Genoemde partnerpensioen betreft opbouw vanaf 1 januari 2006. De tot en met 31 december 2005 opgebouwde aanspraken uit hoofde van de tot dat moment geldende pensioenregeling blijven onaangetaast in stand, met dien verstande dat voor die oude pensioenaanspraken het actuele aanpassingsbeleid van toepassing is.*

- c. indien de medewerker niet is gehuwd en geen geregistreerd partnerschap is aangegaan, wordt op uitdrukkelijk verzoek van die medewerker één man of vrouw, die ongehuwd is en géén geregistreerd partnerschap is aangegaan, met wie de medewerker samenwoont als partner erkend indien:
- i. de medewerker vóór de standaard pensioendatum dan wel de eerdere gekozen pensioendatum ten genoegen SPAN aannemelijk maakt dat het samenlevingsverband ten minste een half jaar heeft voortgeduurd, en
 - ii. de desbetreffende partner geen familie is van de medewerker in de rechte lijn, en
 - iii. de medewerker en diens partner een vóór de standaard pensioendatum dan wel eerdere gekozen pensioendatum notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan SPAN overleggen, inhoudende:
 1. de naam en de geboortedatum van zowel de medewerker als de partner;
 2. de aanvangsdatum van het samenlevingsverband;
 3. het woonadres op die aanvangsdatum;
 4. (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden;
 5. de aanwijzing door de medewerker van de partner, met uitsluiting van iedere andere partner, als begunstigde van partnerpensioen;
 6. de voorwaarden waarop de samenlevingsovereenkomst wordt beëindigd.
 In plaats van de bovengenoemde notariële akte kan de medewerker ook een notariële verklaring aan SPAN overleggen inhoudende dat de samenlevingsovereenkomst aan de bepalingen van dit artikel voldoet.

Als de partner van de verzekerde meer dan 10 jaar jonger is, wordt het levenslange partnerpensioen verlaagd met 2,5% voor elk vol jaar dat de partner meer dan 10 jaar jonger is.

Het partnerpensioen bij overlijden van een actieve deelnemer (dus vóór de pensioendatum) is voor het toekomstige (nog niet opgebouwde) gedeelte op risicobasis verzekerd.

Bij beëindiging van het dienstverband vóór de pensioendatum anders dan door overlijden is voor het toekomstige (verzekerde) gedeelte van het partnerpensioen dus geen aanspraak opgebouwd. Dit verzekerde partnerpensioengedeelte is dus ook niet begrepen in een eventuele waardeoverdracht.

12. Pensioenopbouw tijdens verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg

Gedurende een periode waarin een medewerker gebruik maakt van één van de volgende vormen van verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg:

- a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- b. Kraamverlof
- c. Adoptieverlof
- d. Ouderschapsverlof
- e. Calamiteitenverlof
- f. Kortdurend zorgverlof

wordt de pensioenopbouw voortgezet en is de medewerker de premiebijdrage als bedoeld in artikel 49 lid 2 verschuldigd als ware er geen sprake van verlof.

13 Pensioenopbouw tijdens langdurend zorgverlof

Gedurende een periode waarin een medewerker gebruik maakt van de regeling van langdurend zorgverlof vindt geen pensioenopbouw plaats, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Ingeval gedurende de periode van langdurend zorgverlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet blijft de dekking op risicobasis voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid van kracht. De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door SPAN vast te stellen deelnemersbijdrage verschuldigd.

Ingeval gedurende de periode van langdurend zorgverlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet en de medewerker bij aanvang van het verlof een partner heeft als bedoeld in artikel 11 van deze bijlage respectievelijk gedurende de periode van het verlof een dergelijk partnerschap aangaat dan is de medewerker verplicht om voor aanvang van het verlof respectievelijk voor het aangaan van het partnerschap de partner bij SPAN aan te melden voor een verzekering op risicobasis inzake het partnerpensioen.

Gedurende de periode van langdurend zorgverlof wordt op grond van voornoemde verzekering het partnerpensioen verzekerd als ware er geen sprake van langdurend zorgverlof. De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door SPAN vast te stellen premiebijdrage verschuldigd.

Ingeval de pensioenopbouw wordt voortgezet komt de voor de voortzetting benodigde premie geheel ten laste van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist.

Voor zover voornoemde premies niet kunnen worden ingehouden op het salaris van de medewerker, worden deze rechtstreeks door de werkgever bij de medewerker in rekening gebracht en door de werkgever afgedragen aan SPAN.

14 Pensioenopbouw tijdens levensloopverlof

Gedurende een periode waarin de medewerker gebruik maakt van levensloopverlof op basis van de levensloopregeling vindt geen opbouw van pensioen plaats, tenzij het levensloopverlof wordt opgenomen in de vorm van ouderschapsverlof dan wel de medewerker de pensioenopbouw voor eigen rekening wenst voort te zetten.

Ingeval het levensloopverlof wordt opgenomen in de vorm van ouderschapsverlof is het bepaalde in artikel 12 van deze bijlage van toepassing.

Ingeval gedurende de periode van levensloopverlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet blijft de dekking op risicobasis voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid van kracht. De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door SPAN vast te stellen deelnemersbijdrage verschuldigd.

Ingeval gedurende de periode van levensloopverlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet en de medewerker bij aanvang van het verlof een partner heeft als bedoeld in artikel 11 van deze bijlage respectievelijk gedurende de periode van het verlof een dergelijk partnerschap aangaat is de medewerker verplicht om voor aanvang van het verlof respectievelijk voor het aangaan van het partnerschap de partner bij SPAN aan te melden voor een verzekering op risicobasis inzake het partnerpensioen.

Gedurende de periode van het levensloopverlof wordt op grond van voornoemde verzekering het partnerpensioen verzekerd als ware er geen sprake van levensloopverlof op voorwaarde dat het loon uit de levensloopregeling op jaarbasis tezamen met het pensioengevend salaris uit een eventuele salarisdoorbetaling door de werkgever minimaal 70% bedraagt van het pensioengevend salaris direct voorafgaand aan de periode van het levensloopverlof.

De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door SPAN vast te stellen premiebijdrage verschuldigd.

Ingeval gedurende de periode van levensloopverlof de pensioenopbouw voor rekening van de medewerker wordt voortgezet, wordt de voor de voortzetting verschuldigde premie ingehouden op het salaris dan wel op de door de werkgever verrichte uitkeringen uit het levenslooptegoed

Voor zover voornoemde premies niet kunnen worden ingehouden op het salaris van de medewerker dan wel op de door de werkgever verrichte uitkeringen uit het levenslooptegoed, worden deze rechtstreeks door de werkgever bij de medewerker in rekening gebracht en door de werkgever afgedragen aan SPAN.

15 Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Gedurende een periode dat de medewerker gebruik maakt van een regeling voor onbetaald verlof vindt gedurende de periode van dit verlof geen pensioenopbouw plaats, tenzij de medewerker de pensioenopbouw voor eigen rekening wenst voort te zetten, waarbij geldt dat de voortzetting gedurende maximaal een jaar kan plaatsvinden. Ingeval gedurende de periode van onbetaald verlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet blijft de dekking op risicobasis voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid van kracht. De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door SPAN vast te stellen deelnemersbijdrage verschuldigd.

Ingeval gedurende de periode van onbetaald verlof de pensioenopbouw niet wordt voortgezet en de medewerker bij aanvang van het verlof een partner heeft in de zin van deze pensioenregeling respectievelijk gedurende de periode van het verlof een dergelijk partnerschap aangaat dan is de medewerker verplicht om voor aanvang van het verlof respectievelijk voor het aangaan van het partnerschap de partner bij SPAN aan te melden voor een verzekering op risicobasis inzake het partnerpensioen.

Gedurende de periode van onbetaald verlof wordt op grond van voornoemde verzekering het partnerpensioen verzekerd als ware er geen sprake van onbetaald verlof. De medewerker is hiervoor bij vooruitbetaling een door de SPAN vast te stellen premiebijdrage verschuldigd.

Ingeval gedurende de periode van onbetaald verlof de pensioenopbouw wordt voortgezet komt de voor de voortzetting benodigde premie geheel ten laste van de medewerker.

De wens tot voortzetting van pensioenopbouw dient tevoren kenbaar te worden gemaakt.

Voor zover voornoemde premies niet kunnen worden ingehouden op het salaris van de medewerker, worden deze rechtstreeks door de werkgever bij de medewerker in rekening gebracht en door de werkgever afgedragen aan SPAN.

16. Wezenpensioen

- 14% van het idem 'in uitzicht gestelde' levenslange ouderdomspensioen.
- Verdubbeling bij volle wezen.

Indien een partnerpensioen op risicobasis wordt meeverzekerd zoals bedoeld in de artikelen 13, 14 en 15 van deze bijlage dan is in voorkomende gevallen tevens het wezenpensioen meeverzekerd als ware er geen sprake van verlof.

17. Uitruiлоpties

Op het moment van pensioneren kan worden gekozen voor de navolgende uitruiлоpties:

- Uitruil van partnerpensioen naar een hoger ouderdomspensioen (alleen mogelijk voor vanaf 1 januari 2000 opgebouwd partnerpensioen).
- Variëren in ouderdomspensioenhoogte ('Hoog-laag-constructie').
- Kiezen voor langstlevendenpensioen (na overlijden van één van beide partners een langstlevendenpensioen op een niveau tussen het ouderdomspensioen en het partnerpensioen, onafhankelijk van de vraag welke van beide partners is overleden).

Ter zake van uitruil van partnerpensioen, uitruil van ouderdomspensioen, variatie in hoogte en keuze voor langstlevendenpensioen worden omzettingfactoren respectievelijk uitruilvoeten gehanteerd die door SPAN vastgesteld zijn op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Daarbij kunnen wettelijk bepaalde begrenzungen aan de orde zijn.

18. Resultaatdeling

SPAN kan, indien en voor zover de middelen dit toelaten, besluiten tot resultaatdeling. De hiervoor beschikbare middelen zullen worden aangewend ter verhoging van de tot dan toe ingegane rechten en opgebouwde aanspraken met:

- *Voor postactieven ('slapers', pensioengerechtigden en medewerkers in actieve dienst vanaf 63 jaar):*
maximaal het door het CBS bepaalde prijsindexniveau ('CPI-afgeleid').
- *Voor actieven (medewerkers in actieve dienst, tot het 63e jaar):*
 - a. een gelijke resultaatdeling als aan de orde bij de postactieven, doch niet meer dan de algemene salarisontwikkeling volgens deze cao over de beschouwde periode en dat dan gemaximeerd op 3% per jaar;
De maximering tot 3% is onderwerp van gesprek tussen werkgever en SPAN. De uitkomst daarvan zal in het najaar van 2008 ter goedkeuring aan de vakorganisaties worden voorgelegd en – na goedkeuring - in de vanaf 1 april 2009 geldende cao worden vastgelegd.
 - b. een verdere verhoging van de onder a) genoemde resultaatdeling, uit de door de werkgever extra ter beschikking gestelde collectieve premie (van 1,1% van het totaal van de pensioengevende salarissen) dan wel de hierna te noemen gereserveerde middelen, waarbij de totale procentuele verhoging van de opgebouwde aanspraken niet meer zal zijn dan die van de algemene salarisontwikkeling volgens deze cao, en dat dan weer gemaximeerd op 3% per jaar.

Eventueel door de beperking volgens a) voor de actieven resterende middelen vanuit SPAN en/of door de beperking volgens b) voor de actieven resterende extra premie van de werkgever worden gereserveerd ter verruiming van de beschikbare middelen voor de in navolgende jaren aan actieven toe te kennen resultaatdeling.

De verhoging is voorwaardelijk³⁷. SPAN beslist jaarlijks in hoeverre de tot dan toe ingegane rechten/opgebouwde aanspraken worden aangepast. Er is geen recht op verhoging en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre verhogingen zullen worden verleend.

19. Kortingen op ouderdoms- en nabestaandenpensioen

Korting op ingegane respectievelijk nog niet ingegane ouderdoms- en nabestaandenpensioenen is mogelijk (te besluiten door het bestuur van SPAN) indien de dekkinggraad van SPAN naar de normen van SPAN en De Nederlandsche Bank onvoldoende is en binnen de daarvoor geldende wet- en regelgeving toegestane korting op die aanspraken is vereist.

20. Premievrijheid bij arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA van tenminste 35% en/of in de zin van de WAO van tenminste 15% vindt een verdere premievrije ouderdoms- en nabestaandenpensioenopbouw voor het arbeidsongeschikte gedeelte plaats.

Voortzetting van pensioenopbouw vindt niet plaats indien de aan de medewerker toegekende WIA- dan wel WAO-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WIA- dan wel de WAO-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.

21. Samenloop ouderdomspensioen en WAO/WIA

Indien en zolang een gepensioneerde een uitkering ingevolge de WAO dan wel WIA ontvangt, die is toegekend op grond van ziekte ontstaan tijdens het dienstverband met de werkgever, zal het ouderdomspensioen samen met die WAO-/WIA-uitkering niet meer bedragen dan 80% van het laatstelijk voor de desbetreffende gepensioneerde geldende pensioengevend salaris. Indien de som van het ouderdomspensioen en de WAO-/WIA-uitkering groter is dan voornoemd maximum, zal het ouderdomspensioen zodanig worden verminderd dat de som van de uitkeringen gelijk is aan het omschreven maximum. Deze vermindering zal echter niet groter zijn dan het bedrag van de WAO-/WIA-uitkering.

Ingeval van vermindering van de WAO-/WIA wegens het niet voldoen aan de voorschriften van de uitkeringsinstantie, dan wel wegens het feit dat de medewerker afstand heeft gedaan van de WAO-uitkering respectievelijk WIA-uitkering, wordt de in dit artikel neergelegde anticumulatiebepaling toegepast alsof de WAO-/WIA-uitkering niet verminderd is door de uitkeringsinstantie.

³⁷ SPAN heeft geen geld gereserveerd en ontvangt ook geen extra premie om voor postactieven ('slapers', pensioengerechtigden en medewerkers in actieve dienst vanaf 63 jaar) de premievrije pensioenaanspraken of ingegane pensioenuitkeringen in de toekomst te verhogen. Voor medewerkers in actieve dienst (tot het 63e jaar) geldt dat de in dit artikel genoemde extra premiebijdrage van de werkgever onderdeel is van een bestemmingreserve om opgebouwde pensioenaanspraken van medewerkers in dienst tot 63 jaar in de toekomst te verhogen. De extra premiebijdrage is vastgesteld voor de jaren 2004 t/m 2008. Ook voor de volgende periode zal een nieuwe premieafpraak gemaakt moeten worden. De voorstellen hiertoe zijn nog onderwerp van gesprek tussen werkgever en SPAN. De uitkomst daarvan zal in het najaar van 2008 ter goedkeuring aan de vakorganisaties worden voorgelegd en – na goedkeuring – in de vanaf 1 april 2009 geldende cao worden vastgelegd.

De vermindering van het pensioen zoals hiervoor bedoeld wordt bij het ingaan van het pensioen vastgesteld. Een herberekening vindt alleen plaats bij wijziging van de WAO-/WIA-uitkering op grond van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid dan wel door een wijziging van overheidswege van het uitkeringspercentage van de loongerelateerde WIA-uitkering.

Voor de toepassing van de voorgaande alinea's wordt een uitkering op grond van artikel 44A (WAO-/WIA-excedentpensioen) en artikel 45A (WAO-hiaatpensioen) aangemerkt als een WAO-/WIA-uitkering.

22. Herverzekering nabestaandenpensioen

SPAN heeft ter waarborging van het nabestaandenpensioen een gedeeltelijke herverzekering gesloten bij een herverzekeraar. De bepalingen uit het herverzekeringscontract met de herverzekeraar zijn van overeenkomstige toepassing op de nabestaandenpensioenovereenkomst.

De nabestaandenpensioenverplichtingen jegens de betrokkenen kunnen door SPAN worden verminderd, indien en naarmate de herverzekeraar conform de overeenkomst van herverzekering de herverzekerde bedragen niet of niet volledig uitkeert.

Geen recht op het herverzekerde deel van een nabestaandenpensioen ontstaat indien de medewerker overlijdt:

- a. als gevolg van een misdrijf begaan door de voor het nabestaandenpensioen in aanmerking komende nabestaande(n), waarvoor deze nabestaande(n) strafrechtelijk is (zijn) veroordeeld, waardoor het nabestaandenpensioen niet behoeft te worden uitgekeerd;
- b. tijdens of ten gevolge van het deelnemen aan enige niet-Nederlandse gewapende dienst;
- c. tijdens of ten gevolge van oorlogshandelingen, waarbij de medewerker actief betrokken is geweest;
- d. tengevolge van oorlogshandelingen tijdens zijn verblijf in een gebied buiten Nederland dat reeds in staat van oorlog was op het moment dat hij dit gebied bewust betrad;
- e. tengevolge van oorlogshandelingen tijdens zijn verblijf in een gebied buiten Nederland, dat hij reeds vóór het ontstaan van een (dreigende) oorlogssituatie betrad, waarbij hij in strijd handelde met de instructies van de Nederlandse respectievelijk de plaatselijke overheid door het desbetreffende gebied niet tijdig te verlaten, terwijl hij daartoe wel de gelegenheid had.

Voorts zijn de beperkingen aan de orde volgens het 'Clausuleblad terrorismedekking' zoals dat is vastgesteld door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden NV.

De overeenkomst van herverzekering en voornoemd clausuleblad liggen voor medewerkers ter inzage bij SPAN.

23. Betalingsvoorbehoud

De werkgever heeft zich het recht voorbehouden de betaling van de aan SPAN verschuldigde bijdragen geheel of gedeeltelijk te beëindigen, dan wel de hoogte van die bijdragen te bevriezen, ingeval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Hiervan kan onder meer sprake zijn indien:

- a. van overheidswege nieuwe verplichte ouderdomspensioenvoorzieningen of nabestaandenpensioenvoorzieningen worden ingevoerd, dan wel bestaande zodanige voorzieningen worden gewijzigd waardoor door de werkgever extra premies moeten worden betaald voor deze ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst.

- b. de werkgever na een afwijzende beschikking op een dispensatieverzoek verplicht wordt zich voor alle deelnemers of een deel van hen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
- c. de financiële positie van de werkgever van dien aard is dat deze niet langer in staat is SPAN de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde gelden te verschaffen, dan wel slechts in staat is tot het verschaffen van een gedeelte van deze gelden.
- d. overige ingrijpende omstandigheden zich voordoen.'

24. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is/wordt opgenomen in het vigerende pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de intranetsite van SPAN.

De werkgever kan de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

Protocol bij deze cao

1. Salarisverhogingen

Algemene salarisverhoging: 3% per 1 april 2008:

- *Deze salarisverhoging leidt voor deelnemers aan de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst via SPAN (zie artikel 49) niet tot een andere ouderdoms- en nabestaandenpensioenopbouw over 2008 omdat de ouderdoms- en nabestaandenpensioenopbouw bij SPAN in enig jaar wordt gebaseerd op het salaris per 1 januari van dat jaar. De ouderdoms- en nabestaandenpensioenpremie bij SPAN blijft in 2008 (wat dit betreft) dan ook ongewijzigd.*
- *Met ingang van 1 januari 2009 wordt de ouderdoms- en nabestaandenpensioenopbouw bij SPAN en de door de medewerker te betalen ouderdoms- en nabestaandenpensioenpremie voor SPAN gebaseerd op het per 1 januari 2009 geldende salaris.*
- *Voor deelnemers aan de pensioenregeling van Spf en BPL leidt deze wijziging tot een gewijzigde pensioenopbouw en pensioenpremie conform de bij Spf dan wel BPL aan de orde zijnde pensioenovereenkomst.*

2. Verhoging van de schaalmaxima

Verhoging van de schaalmaxima met 5% per 1 april 2008.

3. Levensfasebewust personeelsbeleid

In het najaar van 2008 zal ARCADIS een voorstel doen met betrekking tot de formulering van (de uitgangspunten voor) het zogeheten levensfasebewust personeelsbeleid.

4. Welvaart

ARCADIS zal met CNV Dienstenbond in overleg treden om te bezien of de door CNV Dienstenbond voorgestelde 'vakbondsprojecten' een optie zijn voor ARCADIS. Een en ander zonder dat ARCADIS zich daarbij op voorhand bindt aan de hoogte van een daaraan te besteden bedrag.

5. Arbeidstijdenregeling

Er zal een werkgroep worden ingesteld, bestaande uit ARCADIS, medezeggenschap en vakorganisaties, welke voorstellen doet voor:

- de uniformering van de arbeidstijdenregeling (waarbij ook de mogelijkheden tot flexwerken worden bestudeerd);
- de uniformering van de regeling met betrekking tot telewerken;
- de uniformering van de regeling met betrekking tot werk-werkverkeer.

6. Harmonisering

In overleg met de centrale ondernemingsraad van ARCADIS Nederland zal door ARCADIS de harmonisering van de procedurele en uitvoeringsbepalingen over het opnemen van verlofdagen nader worden uitgewerkt.

7. Overige arbeidsvoorwaarden

De vóór 1 januari 1999 in enig bij deze cao betrokken bedrijf(sonderdeel) bestaande eigen arbeidsvoorwaarden waarover sinds 1 januari 1999 in het kader van de (opeenvolgend) vastgestelde cao's geen (andere of nieuwe) afspraken zijn gemaakt, zijn voor dat bedrijf(sonderdeel) niet vervallen.

Voor oud-Copijn geldt ditzelfde, maar dan voor de vóór 1 januari 2007 bestaande eigen arbeidsvoorwaarden waarover in het kader van de (opeenvolgend) vastgestelde cao's sinds 1 januari 2007 geen (andere of nieuwe) afspraken zijn gemaakt.

Voor oud-Witpaard geldt ditzelfde, maar dan voor de vóór 1 januari 2008 bestaande eigen arbeidsvoorwaarden waarover in het kader van de (opeenvolgend) vastgestelde cao's sinds 1 januari 2008 geen (andere of nieuwe) afspraken zijn gemaakt.

=0=0=0=0=0=0=0=0=

