



Cao Waterbedrijven

2009

Versie I januari 2011

CAO

Leeswijzer cao 2009

Deze cao loopt van 1 augustus 2009 t/m 31 juli 2011. Sociale partners hebben een aantal vernieuwingen in arbeidsvoorwaarden afgesproken en in een protocol vastgelegd. Uitwerking geschiedt gedurende de looptijd van de cao, waarbij voor verschillende arbeidsvoorwaarden verschillende tijdstippen van invoering gelden. Daardoor zijn er in deze cao drie tijdvakken te onderscheiden:

- 1 augustus t/m 31 december 2009;
- 1 januari t/m 31 december 2010;
- 1 januari t/m 31 juli 2011.

Dat maakt dat er voor het eerst niet één cao-tekst voor de hele cao-periode geschreven kon worden. De voorliggende cao-tekst omschrijft de arbeidsvoorwaarden zoals die per 1 januari 2011 van kracht zijn, het moment waarop het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) is ingevoerd.

In het Protocol is aangegeven indien een bepaalde arbeidsvoorwaarde nog op een later tijdstip (na afloop van deze cao-periode) zal gaan veranderen.

Deze cao-tekst wordt uitsluitend digitaal aangeboden.

Inhoudsopgave

Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) Waterbedrijven

	Aanhef.....	5
	Lijst met afkortingen	6
	Hoofdstuk	
1	Algemeen.....	7
2	Algemene rechten en verplichtingen	9
3	Indiensttreding en ontslag	13
4	Arbeidsduur, verlof en werktijden.....	17
5	Beloning.....	29
6	Sociale voorzieningen.....	41
7	Inzetbaarheid	43
8	Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB).....	45
9	Mobiel werken en telewerken	47
10	Reis- en verblijfkosten	49
11	Opleiding, studiefaciliteiten en persoonlijke ontwikkeling.....	51
12	Rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	55
13	Voorzieningen in verband met werkloosheid	63
14	Verhuiskosten	71
15	Bezwaarschriften	75
16	College van Beroep.....	77
17	Bezwaren Functie-indeling	81
	Protocol.....	85
	Bijlagen	
1	Inpassing-/Salaristabel.....	97
2	Funciereferentiematrix	101
3	Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid.....	102
4	Burgerlijk Wetboek (art. 7:652 en 7:672).....	103
5	Werkinstructie Inzetbaarheidsbudget.....	105
6	Verklaring relatiepartnerschap	112
7	Overzicht besmettelijke ziekten (artikel 2.2.7)	113
8	Adressenoverzicht	115
9	Trefwoordenregister	119

Aanhef

De ondergetekenden

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

partij ter ene zijde

en

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

elk als partij ter andere zijde

verklaren

de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te hebben aangegaan.

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

Lijst met afkortingen

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheids Pensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FAB	Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget
FAB-grondslag	De basis waarover het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget wordt berekend
FUR	Flexibele Uittredingsregeling
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
FTE	Fulltime equivalent
IB	Inzetbaarheidsbudget
IPAP	Individueel Aanvullingsplan Plan
IVA	regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
WAA	Wet Aanpassing Arbeidsduur
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Hoofdstuk I

Algemeen

1.1 Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 augustus 2009 en eindigt zonder dat opzegging nodig is van rechtswege op 31 juli 2011. Indien de onderhandelingen over een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, wordt de lopende cao nog toegepast voor de duur van de onderhandelingen. Bij opzegging door één of meer partijen ter andere zijde eindigt deze overeenkomst uitsluitend voor die partij(en).

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

1.2 Overlegstructuur arbeidsvoorwaarden

1.2.1 Brancheniveau

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

1.2.2 Bedrijfsniveau*

De hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden worden geregeld in een bedrijfs-cao:

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

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

Daarnaast kunnen ondernemingsgewijs arbeidsvoorwaarden in bedrijfsregelingen worden vastgesteld.

1.2.3 Individueel niveau

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

** NB: Het voornemen bestaat om de bedrijfscao's te beëindigen. De sociale partners hebben een protocolafpraak gemaakt met betrekking tot consignatiediensten.*

I.3 Werkingsfeer

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

Van de bepalingen van deze cao kan niet door individuele lidbedrijven van de WWb worden afgeweken, ook niet in voor medewerkers positieve zin.

I.4 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

de werkgever: het lid van de werkgeversvereniging waarbij de werknemer in dienst is.

de werknemer: persoon in dienst van de werkgever, zoals omschreven in artikel 1.3.

I.5 Gelijktelling relatiepartner

Voor de toepassing van deze cao wordt met het huwelijk gelijkgesteld:

- een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 80a van Boek I BW, alsmede
- een gemeenschappelijke huishouding met het oogmerk van duurzame samenleving, hetgeen blijkt uit een schriftelijk verklaring zoals opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

I.6 Pensioenregeling en flexibel uittreden

1. De pensioenregeling is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De Flexibele Uittredingsregeling (FUR) is in herverzekering ondergebracht bij Loyalis Verzekeringen te Heerlen.

Hoofdstuk 2

Algemene rechten en verplichtingen

2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever

2.1.1 Individuele arbeidsovereenkomst

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

2.1.2 Functiecontracten

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

Met de volgende categorieën werknemers kan een functiecontract worden afgesloten:

- a. werknemers in het eerste echelon onder de directie en/of het managementteam;
- b. werknemers met een functie in schaal 12 en hoger.

Bij functiecontracten kan het bepaalde ten aanzien van onderstaande arbeidsvoorwaarden uit deze cao, de bedrijfs-cao en/of de bedrijfsregelingen buiten toepassing blijven, dan wel worden vervangen door bijzondere afspraken:

- arbeidsduur en werktijd;
- beloning en bijzondere toelagen;
- overwerk en vergoeding daarvan;
- verlof (vakantie- en bijzonder verlof);
- werktijdverkorting voor oudere werknemers (> 57 jaar) en PAS-regeling, respectievelijk de voor deze arbeidsvoorwaarden geldende overgangsregelingen;
- verhuiskosten;
- representatie-/onkostenvergoeding;
- (lease-)autoregeling;
- Inzetbaarheidsbudget (IB);
- onderdelen van het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB).

2.1.3 Beschikbaarheid cao

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

2.1.4 Reorganisatie

Over voornemens tot reorganisatie, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, wordt door de werkgever aan de ondernemingsraad advies gevraagd in een zodanig vroeg stadium, dat de standpunten van de OR bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen.

Over een voornemen tot reorganisatie waarbij de OR krachtens de WOR moet worden ingeschakeld zullen, indien zich een situatie voordoet als hieronder beschreven, tevens de vakorganisaties worden ingelicht.

Daar waar de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie voor de werknemers niet met het bestaande pakket van arbeidsvoorwaarden zijn op te vangen, zal met de vakorganisaties een sociaal plan worden opgesteld. Door de werkgever dan wel door de vakorganisaties zal in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.

2.1.5 Fusie

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

2.1.6 Uitzendkrachten

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

2.1.7 Vervulling vacatures

Indien een vacature ontstaat, wordt deze eerst intern opengesteld.

2.2 Algemene verplichtingen van de werknemer

2.2.1 Aanwijzing andere functie/werkzaamheden

De werknemer is, nadat met hem overleg is gepleegd, verplicht een andere functie en/of standplaats bij de werkgever te aanvaarden, indien het bedrijfsbelang dit vordert en die functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Dit geldt overeenkomstig voor tijdelijk andere werkzaamheden. Deze tijdelijke andere werkzaamheden kunnen door de werkgever gedurende een periode van maximaal twee jaar worden opgedragen, tenzij werkgever en werknemer instemmen met verlenging van deze termijn.

2.2.2 Woonplaats

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

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

2.2.3 Verhouding tot derden

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

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

2.2.4 Geheimhouding

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

2.2.5 Nevenactiviteiten

De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten, al dan niet voor eigen rekening, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf schriftelijk te melden aan de werkgever. Indien de nevenactiviteiten, naar het oordeel van de werkgever, schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband, dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd de nevenactiviteiten te verbieden of aan het verrichten ervan voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt meegedeeld. In dat geval mag werknemer de nevenactiviteiten niet aanvangen, respectievelijk dient hij reeds begonnen nevenactiviteiten zo spoedig mogelijk te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich ter zake te houden aan door de werkgever gestelde voorwaarden.

2.2.6 Rechtsbijstand

De werknemer heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen al of niet bijgestaan door een raadsman/-vrouw. Indien de werknemer lid is van een vakorganisatie kan hij zich bij het voordragen van zijn belangen doen bijstaan door een door deze organisatie aangewezen raadsman/-vrouw.

2.2.7 Besmettelijke ziekten

- a. De werknemer, die lijdt aan een ziekte waarvoor ingevolge de Wet Publieke Gezondheid een aangifteplicht geldt (zie bijlage 7 van deze cao: Overzicht besmettelijke ziekten), of in contact staat of kortgeleden heeft gestaan met een persoon, die zo'n ziekte heeft, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de bedrijfsgebouwen, -lokalen en -terreinen dan met toestemming van de bedrijfsgeneeskundige dienst.
- b. De werknemer, die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de bedrijfsarts of de bedrijfsgeneeskundige dienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de bedrijfsarts of bedrijfsgeneeskundige dienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- c. Gedurende de periode dat de werknemer ingevolge het bepaalde in dit artikel zijn functie niet vervult, behoudt hij zijn volledige inkomen.
- d. Onverminderd het bepaalde in dit artikel geldt het bepaalde in de Drinkwaterwet.

2.3 Algemene verplichtingen van cao-partijen

2.3.1 Werkgeversbijdrage vakorganisaties

De werkgever zal aan de bij de cao betrokken vakorganisaties een jaarlijkse bijdrage in de kosten van scholings- en vormingswerk verlenen. Voor deze bijdrage wordt aangesloten bij de standaardregeling die door de AWWN met de vakorganisaties is overeengekomen, te weten een vast bedrag van € 19,21 per fte (prijspeil 2010).

Hoofdstuk 3

Indiensttreding en ontslag

3.1 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met inachtneming van een schriftelijk over een te komen proeftijd volgens de bepalingen van artikel 7: 652 van het Burgerlijk Wetboek (bijlage 4).

3.1.1 Inhoud arbeidsovereenkomst

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

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

3.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de bepalingen krachtens het BW. Overeenkomstig artikel 7:668a zal, indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd.

3.2.1 Tussentijdse opzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

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

3.3 Medische keuringen

Indien in verband met het aangaan of wijzigen van de arbeidsverhouding bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld aan de vervulling van de functie, is de Wet op de medische keuringen van toepassing.

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

3.4 Opzegging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de bepalingen conform het Burgerlijk Wetboek (7:672 BW, zie bijlage 4). Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. De daarbij in acht te nemen termijnen zijn in onderstaand schema weergegeven. In onderling overleg kan van een en ander worden afgeweken. De opzegtermijn van de werknemer kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd; in dat geval zal voor de werkgever en de werknemer dezelfde opzegtermijn worden gehanteerd.

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

3.5 Ontslag wegens FUR en pensioen

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

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

3.5.1 Overgangsregeling FUR (Flexibele uittredingsregeling)

Ten behoeve van prepensionering geldt voor medewerkers, geboren voor 1 januari 1950 en in dienst voor 1 april 1997, de Flexibele UittredingsRegeling. De regeling is ondergebracht bij Loyalis (zie www.loyalis.nl , Loyalis producten, FUR-regeling).

3.5.2. Keuzepensioen en nabestaandenpensioen

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

3.6 Uitkering bij ontslag

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

De uitkering bij ontslag wordt met ingang van 1 januari 2017 opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget. De medewerker die in de periode 2017 tot en met 2020 in aanmerking zou komen voor een uitkering bij ontslag valt onder de overgangsregeling, zoals beschreven in het Protocol.

3.7 Ontslag wegens reorganisatie

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

- a. opheffing van de functie van de werknemer, of
 - b. overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de organisatie van de afdeling of het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij dat onderdeel, en indien herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is.
- Bij een reorganisatie geldt tevens het bepaalde in artikel 2.1.4.

Hoofdstuk 4

Arbeidsduur, verlof en werktijden

4.1 Arbeidsduur

4.1.1 Gemiddelde arbeidsduur

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

Op basis van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kunnen – in overleg met de ondernemingsraad – binnen het bestaande dagvenster per bedrijf andere dagelijkse arbeidstijden, of combinaties van arbeidstijden, worden afgesproken. Bij volcontinuïteit in een vijfploegendienst is de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur per week.

4.1.2 Aanpassing arbeidsduur

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

4.1.3 Deeltijdarbeid

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

4.2 Vakantie

4.2.1 Verlofuren per jaar

Regeling tot 1 januari 2010:

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

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

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

De medewerker die op 31 december 2009 45 jaar of ouder is, valt onder de overgangsregeling leeftijdsverlofuren (zie protocol artikel 1.2.5).

Vanaf 1 januari 2010 heeft de werknemer die niet valt onder de overgangsregeling leeftijdsverlofuren bij een voltijdsdienstverband recht op een verlof van 304 uur, bestaande uit 160 uur wettelijk verlof en 144 uur bovenwettelijk verlof.

Vanaf 1 januari 2011 is 64 uur van het bovenwettelijke verlof opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8) en heeft een werknemer bij een voltijdsdienstverband recht op 240 uur vakantie per jaar.

4.2.2 Evenredige vermindering van het aantal vakantie-uren

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

4.2.3 Behoud niet opgenomen vakantie-uren

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

4.2.4 Opbouw vakantieverlof tijdens ziekte

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

4.2.5 Opnemen vakantieverlof

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

4.2.6 Intrekken vakantieverlof

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

4.3 Bijzonder verlof

4.3.1 Bijzonder verlof bij persoonlijke gebeurtenissen

De werkgever verleent de werknemer op zijn verzoek bijzonder verlof met behoud van salaris :

bij overlijden van:

- a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner (overeenkomstig artikel 1.5.), ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen en aangehuwde kinderen: ten hoogste de periode tot en met de kalenderdag na de begrafenis of crematie;
- b. bloed- en aanverwanten in de tweede graad: één dag.

Voor het overige bijzonder verlof is per 1 januari 2011 de tegenwaarde opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8).

4.3.2 Bijzonder verlof voor activiteiten vakorganisaties

- a. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet wordt aan de werknemer, op schriftelijk verzoek van zijn vakorganisatie, bijzonder verlof met behoud van salaris verleend om ten eerste als bestuurslid dan wel als afgevaardigde deel te nemen aan vergaderingen van:
 - statutaire organen van die vakorganisatie;
 - een centrale organisatie waarbij zijn vakorganisatie is aangesloten;en om ten tweede als bestuurslid deel te nemen aan vergaderingen van:
 - een internationale vakorganisatie waarbij zijn vakorganisatie is aangesloten.
- b. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet wordt aan de werknemer, op schriftelijk verzoek van zijn vakorganisatie, bijzonder verlof met behoud van salaris verleend:
 - voor het verrichten van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten binnen die vakorganisatie of binnen de centrale organisatie waarbij deze is aangesloten, dan wel binnen het bedrijf van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van die (centrale) vakorganisatie te ondersteunen, tot ten hoogste achttien dagen per jaar;
 - voor het als cursist deelnemen aan een door deze organisatie te geven cursus, met dien verstande, dat dit verlof ten hoogste zes dagen per twee jaren bedraagt.
- c. Het verlof, bedoeld in de punten a en b eerste aandachtspunt, kan aan de werknemer worden verleend tot ten hoogste achttien dagen per jaar of, indien men zitting heeft in het bondsbestuur of het hoofdbestuur van een vakorganisatie, partij bij deze cao, tot ten hoogste 25 dagen per jaar.

4.3.3 Publiekrechtelijke colleges

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

4.3.4 Calamiteitenverlof

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

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

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

4.3.5 Kortdurend Zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op (gedeeltelijk) betaald verlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging van een zieke partner, (inwonend) kind of eigen ouder. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf deze noodzaak aannemelijk te maken. De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- b. De duur van het verlof bedraagt per twaalf maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. Gedurende dit verlof behoudt de werknemer recht op zeventig procent van het salaris, voor zover dat niet meer bedraagt dan het maximum dagloon en niet minder is dan het wettelijk minimumloon.

4.3.6 Zwangerschap- en bevallingsverlof

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

4.3.7 Kraamverlof

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

4.3.8 Adoptieverlof

- a. De werknemer die een kind adopteert heeft recht op een aaneengesloten periode verlof van vier weken. Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van achttien weken, die aanvangt twee weken voor de dag dat het kind ter adoptie wordt opgenomen.
- b. Met een adoptiekind wordt gelijkgesteld een pleegkind dat ingevolge een pleegcontract op basis van de Wet op de jeugdzorg is opgenomen;
- c. Indien meerdere kinderen tegelijk worden opgenomen geldt het recht op verlof slechts eenmalig.
- d. Gedurende de verlofperiode ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van zeventig procent van het dagloon met als bovengrens het maximum-dagloon. De uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot honderd procent van het salaris van de werknemer.

4.3.9 Ouderschapsverlof

- a. Aan de werknemer wordt op diens verzoek bijzonder verlof verleend teneinde de feitelijk verzorging van (een) tot zijn gezin behorend(e) kind(eren) ter hand te nemen. Het verlof kan worden verleend direct aansluitend op de geboorte van een tot het eigen gezin behorend kind, maar dient in ieder geval te worden opgenomen in de eerste acht levensjaren van het betreffende kind.
- b. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van zesentwintig weken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
- c. De werknemer die door geboorte of adoptie vader of moeder van meerdere kinderen tegelijk wordt, kan per kind aanspraak maken op het onder b. genoemde verlof.
- d. In afwijking van het gestelde onder b. kan de werknemer de werkgever verzoeken hem verlof te verlenen voor een langere periode dan twaalf maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Ook kan de werknemer verzoeken het verlof te splitsen in drie perioden. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

- e. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- f. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht bestaat het recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
- g. De verplicht in te houden (sociale) premies, verschuldigd over het onbetaalde deel van verlof bedoeld in dit artikel, komen voor rekening van de werkgever (gedurende maximaal dertien weken). Onder (sociale) premies worden in dit verband verstaan de premies voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de premie voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, de premie voor de flexibele uittredingsregeling (FUR en FPU) en de WW-premie.
- h. Over het opgenomen ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantieverlof als bedoeld in artikel 4.2 plaats.

Per 1 januari 2011 is de werkgeversbijdrage voor ouderschapsverlof opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget. De medewerker die vóór deze datum op grond van de in 2010 geldende regeling een gedeelte van het loon krijgt doorbetaald, behoudt dit recht gedurende de afgesproken verlofperiode. Gedurende de gekozen verlofperiode wordt (tot een maximum van dertien weken) over het verlofdeel een bedrag ter hoogte van zeventig procent van het wettelijk minimumloon doorbetaald, één en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer.

4.3.10 Onbetaald verlof

Een werknemer kan voor eigen rekening ten hoogste eenmaal per vijf jaar met de werkgever overeenkomen zijn loopbaan voor maximaal een periode van zes maanden te onderbreken. De werkgever stelt daartoe een interne richtlijn vast na overleg met de OR. Het verzoek wordt tenminste drie maanden voor de geplande aanvang gedaan en kan op organisatorische gronden worden geweigerd. De werkgever bespreekt in dat geval in overleg met de werkgever een andere oplossing binnen een redelijke termijn.

4.3.11 Levensloopregeling

De werkgever treft ten behoeve van de werknemer overeenkomstig de wettelijke bepalingen een levensloopregeling.

De werknemer die is geboren na 31 december 1949 en de werknemer die is geboren vóór 1950, maar niet vanaf 1 april 1997 ononderbroken in dienst is geweest van een werkgever als bedoeld in artikel 1.6*), heeft recht op een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van 1,8 procent van het maandsalaris. De werkgeversbijdrage is niet pensioengevend. De bijdrage in de levensloopregeling is voor de rechthebbende per 1 januari 2011 opgenomen in het Flexibel Arbeidvoorwaardenbudget (zie hoofdstuk 8).

*) Werknemers die zijn geboren vóór 1950 en voor wie in 2005 het FUR-aanvullingsreglement gold, behouden aanspraak op de FUR-regeling (zie artikel 3.5 cao)

4.3.12 Viering feest of gedenkdag

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

4.3.13 Bijzondere gevallen

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

4.4 Werktijden

4.4.1 Met inachtneming van het bepaalde tot beperking van de arbeidsduur bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, wordt voor het overige met betrekking tot de werktijden op bedrijfsniveau een werktijdenregeling vastgesteld.

4.4.2 Weekend- en feestdagen

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

- zaterdag en zondag;
- de feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag;
- de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en Bevrijdingsdag (5 mei).

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

4.4.3 Dagvenster

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

4.4.4 Regeling werktijden

Bij regeling van de werktijd wordt er voor gezorgd dat:

- a. de werktijd behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken;
- b. de werknemer bij arbeid op zondagen en de in artikel 4.4.2 genoemde kerkelijke feestdagen, op zijn verzoek gelegenheid wordt geboden een kerkdienst bij te wonen, tenzij de werkzaamheden het niet toelaten.

4.5 Overwerk

4.5.1 Verplichting

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

4.5.2 Definitie

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

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

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

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

4.5.3 Compensatie voor overwerk

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

- a. verlof gelijk aan het aantal uren overwerk. Op verzoek van de werknemer kan dit verlof worden vervangen door een uitkering op basis van het uurloon, als bedoeld in artikel 5.2.7;
- b. Een toeslag in geld overeenkomstig de hieronder vermelde toeslagpercentages berekend over het uurloon, als bedoeld in artikel 5.2.7:

- vijftig procent voor de uren overwerk op maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 19.00 uur;
- honderd procent voor de uren overwerk op vrijdag na 19.00 uur en op zaterdag, zondag en op feestdagen als bedoeld in artikel 4.4.2, alsmede op de dag volgend op een zondag of feestdag tussen 00.00 en 06.00 uur;
- 25 procent voor de uren waarop deeltijders op maandag tot en met vrijdag binnen de als normaal te beschouwen dagelijkse arbeidstijd langer werken dan de voor hen geldende werktijd.

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

4.5.4 Rusttijd

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

4.6 Consignatie*

4.6.1 Regeling

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

4.6.2 Vormen van consignatie

De consignatiedienst kan door de werkgever worden onderscheiden in:

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

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

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

** NB: Het voornemen bestaat om de bedrijfscao's te beëindigen. De sociale partners hebben een protocolafpraak gemaakt met betrekking tot consignatiediensten.*

4.6.3 Vergoeding

Voor elke verrichte consignatiedienst wordt een vergoeding verleend in geld en verlof, dan wel in geld overeenkomstig het daartoe gestelde in de bedrijfs-cao. Indien door de werknemer consignatiedienst moet worden verricht op een door de werkgever collectief vastgestelde verlofdag, als bedoeld in artikel 4.2.5, vindt vergoeding plaats van die consignatiedienst, met inachtneming van het bepaalde in de bedrijfs-cao, als ware er sprake van het verrichten van consignatiedienst op een feestdag.

4.6.4 Beëindiging

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

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

4.6.5 Afbouwingeregeling

- a. De werknemer, die op grond van het bepaalde in artikel 4.6.4 de consignatiedienst verlaat en gedurende ten minste twaalf maanden daadwerkelijk consignatiedienst heeft verricht, ontvangt een toelage, tenzij hij een aanspraak op loondoorbetaling heeft op grond van hoofdstuk 12 van deze cao.
- b. De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt gedurende de eerste zes maanden na de maand waarin de consignatiedienst is beëindigd honderd procent van het bedrag, dat de werknemer over de twaalf kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum van het verlaten van de consignatiedienst gemiddeld per maand aan geldelijke vergoeding voor consignatiedienst krachtens de bedrijfs-cao heeft ontvangen.
- c. Aansluitend aan deze periode van zes maanden ontvangt de werknemer een aflopende toelage, waarvan de duur en de hoogte als volgt worden bepaald:
 - voor ieder vol jaar dat de werknemer ingedeeld was in de consignatiedienst bouwt hij een aanspraak op van drie maanden op een aflopende toelage;
 - de aldus bepaalde uitkeringsperiode wordt in drie gelijke deelperioden verdeeld.

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

- d. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van zestig jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en wordt de toelage op het dan bereikte bedrag gehandhaafd.
- e. Indien het verlaten van de consignatiedienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, waarmee het vervallen van de consignatiedienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt deze uitkering op de betaling volgens dit artikel in mindering gebracht.

Hoofdstuk 5

Beloning

Met ingang van 2006 is voor de waterbedrijven een nieuw functiewaarderings- en beloningssysteem van kracht. De procedures en voorwaarden met betrekking tot bezwaar en beroep in functiewaarderingsaangelegenheden zijn geregeld in de Regeling Bezwaren Functie-indeling Waterbedrijven. Deze regeling is opgenomen in hoofdstuk 17.

5.1 Beloningssysteem

5.1.1. Functiewaardering en -indeling

Elk bedrijf kan functies op 'eigen wijze' beschrijven. De functiebeschrijvingen dienen een toepassing van de functiereferentiematrix en indelingscriteria mogelijk te maken. De totstandkoming van nieuwe functiebeschrijvingen – voor zover van toepassing – vindt plaats conform de procedures die in het bedrijf van toepassing zijn.

Functies in de watersector worden ingedeeld op basis van vergelijking met de beschreven en vastgestelde normfuncties uit de functiereferentiematrix. Van de indeling wordt per functie een verslag opgesteld met daarin de overwegingen die hebben geleid tot desbetreffende indeling. Functieniveaus van werknemers worden uitsluitend op grond van deze matrix vastgesteld. Matrix en referentiefuncties worden geacht deel uit te maken van deze cao. De functiereferentiematrix is opgenomen in bijlage 2. De referentiefuncties zijn beschikbaar via www.wwb.nl.

Ten behoeve van de indeling kunnen bedrijven een indelingscommissie installeren waarvan de leden kennis van het systeem hebben verworven. De samenstelling van deze commissie wordt per bedrijf bepaald. De hoofden P & O zijn op basis van hun functionele gebied verantwoordelijk voor de kwaliteit van de (organisatie van de) indeling. In overleg met het secretariaat van de WWB en de systeemhouder worden periodiek opleidingen verzorgd in het gebruik van het indelingssysteem.

Bij het proces van vaststelling van functieniveaus op basis van de functiereferentiematrix voor de waterbedrijven wordt de ondernemingsraad van een bedrijf in de gelegenheid gesteld zitting te hebben in:

- de indelingscommissie, zijnde de commissie die in eerste instantie verantwoordelijk is voor de indeling van medewerkers in de functiegroepen van de referentiematrix en voor het opstellen van het advies dat ten grondslag ligt aan het indelingsbesluit door of namens de directie;
- de toetsingscommissie, zijnde de commissie die belast is met het formuleren van een advies aan de directie terzake van een door een medewerker ingediend verzoek tot heroverweging van het ten aanzien

van hem door of namens de directie genomen indelingsbesluit (zie Bezwarenprocedure).

5.1.2 Onderhoud van het functie-indelingssysteem

Het onderhoud van de salarisstructuur en de functiereferentiematrix zijn een verantwoordelijkheid van sociale partners gezamenlijk. Activiteiten die behoren tot het onderhoud van de functiereferentiematrix worden ondergebracht bij het secretariaat van de WWb.

Voor de uitvoering is door sociale partners een Onderhoudscommissie ingesteld, die functioneert in opdracht van sociale partners gezamenlijk. De Onderhoudscommissie adviseert en ondersteunt sociale partners met betrekking tot de gewenste en noodzakelijke wijzigingen van de functie-referentiematrix en de referentiefuncties als voorbereiding op de cao-onderhandelingen.

De Onderhoudscommissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van hoofden P&O dan wel P&O-medewerkers die bekend zijn met de functie-waarderingstechniek en die een goed inzicht hebben in de organisatie-structuur en de werkzaamheden van de waterbedrijven. Een door de vak-organisaties te benoemen vertegenwoordiging van de ondernemingsraden maakt deel uit van de Onderhoudscommissie.

Tot de taak van de Onderhoudscommissie behoort onder meer

- het initiëren van (voorstellen tot) onderhoud;
- het adviseren met betrekking tot het al dan niet inwilligen van onderhoudsverzoeken;
- het zo nodig (doen) uitvoeren van onderhoudsactiviteiten door medewerkers van de waterbedrijven dan wel externe adviseurs;
- het informeren van de WWb-lidbedrijven over wijzigingen in het indelingssysteem;
- het voorstellen van wijzigingen in de onderhoudsprocedure;
- het in opdracht van sociale partners evalueren van het indelingssysteem.

5.1.3 Marktconformiteit Beloningssysteem

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

Periodiek kunnen sociale partners aan de systeemhouder opdragen de marktconformiteit van het beloningssysteem te toetsen. Ten aanzien van het niveau van belonen zal niet deze monitoring maar de uitkomst maar van de onderhandeling tussen sociale partners bepalend zijn.

5.2 Definities

5.2.1 Onder maandsalaris wordt verstaan

- a. tot het moment dat het per 1 januari 2006 ingevoerde beloningssysteem op een medewerker van toepassing is: het bedrag per maand, voorkomend in de inpassingtabel waterbedrijven, dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling is toegekend (zie tabel 2 van bijlage I van deze cao);
- b. vanaf het moment dat het per 1 januari 2006 ingevoerde beloningssysteem op een medewerker van toepassing is: het bedrag per maand dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend (zie tabel 2 van bijlage I van deze cao), vermeerderd met het bedrag van een eventuele garantietoelage volgens art. 5.8.
Tabel 2 vermeldt de minimum- en maximumsalarissen voor de verschillende salarisgroepen.

5.2.2 Onder **jaarsalaris** wordt verstaan twaalf maal het maandsalaris.

5.2.3 Onder **maandinkomen** wordt verstaan het maandsalaris - of in geval van deeltijdarbeid, het daarvan afgeleide salaris - vermeerderd met:

- persoonlijke toeslagen:
 - a. de vaste persoonlijke toelage(n) per maand;
 - b. de vergoeding in geld voor consignatiedienst (Voor de hoogte wordt uitgegaan van het bedrag dat in de voorafgaande twaalf maanden gemiddeld per maand werd genoten.);
 - c. de vergoeding in geld voor ploegendienst;
 - d. de vergoeding wegens vervanging, als bedoeld in artikel 5.12;
- en algemene toeslagen (per 1 januari 2011 opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget):
 - e. de vakantie-uitkering per maand, als bedoeld in artikel 5.9
 - f. de eindejaarsuitkering per maand, als bedoeld in artikel 5.10.

5.2.4 Onder **jaarinkomen** wordt verstaan: twaalf maal het maandinkomen.

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

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

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

5.2.7 Onder **uurloon** wordt voor de berekening van (toeslagen voor) overwerk, consignatiedienst, roosterdienst e.d. verstaan 1/165e deel van het salaris als bedoeld in artikel 5.2.1.

5.3 Salariëring

5.3.1 Salarisniveau

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

5.3.2 Beloning hogere functies

Voor de functies in de schalen 14, 15, 16 en 17 wordt de beloning in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

5.3.3 Salaris in leerperiode

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

5.3.4 Arbeidsmarkttoeslag

Als een vacature voor een functie wegens aantoonbare beperkingen in de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt via de gebruikelijke wervingsmethoden niet of slecht vervuld kan worden, kan de werkgever aan nieuw te werven personeel een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag toekennen. Jaarlijks wordt met de ondernemingsraad besproken en geëvalueerd voor welke functies deze toeslag is toegekend.

5.3.5 Periodieke verhogingen

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

5.4 Beoordeling

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

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

5.5 Open schalensysteem

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

- 0,00 procent (onvoldoende)
- 1,25 procent (voldoende)
- 2,50 procent (goed)
- 3,75 procent (zeer goed)
- 5,00 procent (uitmuntend).

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

5.6 Kaderstelling voor beoordelingssystemen

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

1. Het systeem heeft de instemming van de OR.
2. Er zijn voor het beoordelingssysteem duidelijke doelstellingen gedefinieerd zoals:
 - ontwikkelen van gedrag en prestaties;
 - onderbouwen van beloningsbeslissingen;
 - beoordelen van potentieel;
 - combinaties van deze doelen.

3. Het systeem sluit aan bij andere in de onderneming gehanteerde besturings- en personeelsinstrumenten (bijvoorbeeld competentie-management, kwaliteitssystemen) en ondersteunt als zodanig het behalen van organisatie- en afdelingsdoelstellingen.
4. Beoordelingen vinden plaats in een jaarlijkse cyclus van functioneringsbegeleiding die minimaal omvat: (resultaatgerichte) afspraken, voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek. Ook het onderwerp ontwikkeling en ontplooiing van een medewerker maakt standaard deel uit van deze jaarlijkse cyclus.
5. Afspraken over individueel te bereiken resultaten zijn bestanddeel van de beoordeling en deze worden SMART gedefinieerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden).
6. Het systeem biedt maximaal vijf beoordelingsuitkomsten (onvoldoende, goed, uitmuntend, eventueel aangevuld met de tussenliggende gradaties voldoende en zeer goed).
7. Beoordelingen worden schriftelijk vastgelegd en mondeling toegelicht.
8. Beoordelaars zijn goed opgeleid voor het voeren van beoordelingsgesprekken en andere gesprekken in het kader van functioneringsbegeleiding.
9. De systematiek wordt periodiek geëvalueerd.

5.7 Inpassing in dienst zijnd personeel bij invoering nieuwe loonlijn

Sinds de invoering van de nieuwe beloningssystematiek per 1 januari 2006 wordt een werknemer ingepast in de voor hem daarin geldende functie- en salarisgroep.

5.8 Garanties

5.8.1 Salarisgarantie

De werknemer die per 31 december 2005 in dienst was bij de werkgever ontvangt een salarisgarantie, voor zover aan zijn functie en salarisgroep volgens de nieuwe indeling een lager beloningsniveau is verbonden dan in de oude beloningssystematiek. Deze garantie is gebaseerd op het salaris per 31 december 2005 en wordt – voor zover de werknemer in zijn oude salarisschaal nog perspectief had – verhoogd met de nog volgende periodieke verhogingen voor die schaal.

Het salaris wordt jaarlijks geïndexeerd met het bij cao af te spreken structurele verhogingspercentage over het volledige bedrag van functiesalaris en salarisgarantie. De garantie wordt individueel vastgelegd en geldt tot einde dienstverband.

5.8.2 Vroegere garanties

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

5.8.3 Afkoop

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

5.8.4 Functieniveau

Er is naar gestreefd om de functie van iedere werknemer zoveel mogelijk in overeenstemming te laten zijn of te brengen met het genoten (garantie-) inkomen. Mogelijkheden daartoe worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen (zie artikel 11.2 van deze cao). Ter objectivering van de ontwikkelingsmogelijkheden kan een loopbaanonderzoek met potentieel-beoordeling worden uitgevoerd.

5.8.5 Mobiliteit

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

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

5.9 Vakantie-uitkering

5.9.1 De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering over elke maand waarin hij aanspraak heeft op salaris.

5.9.2 De vakantie-uitkering bedraagt 8,2 procent van de FAB-grondslag (zie artikel 8.2). Bij een volledig dienstverband wordt de vakantie-uitkering berekend over tenminste het maximumbedrag van schaal 5 (tabel B van Bijlage 1).

5.9.3 Per 1 januari 2011 is de vakantie-uitkering opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8)

5.10 Eindejaarsuitkering

5.10.1. De werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering over elke kalendermaand waarin hij aanspraak heeft op salaris. De eindejaarsuitkering bedraagt 2,5 procent van de grondslag FAB.

5.10.2 Per 1 januari 2011 is de eindejaarsuitkering opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8).

5.11 Diensttijdgratificatie

5.11.1 Voor werknemers die op of na 1 januari 2011 in dienst treden

De diensttijdgratificatie is voor deze categorie werknemers opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (zie 8.3.)

5.11.2 Voor werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst zijn

Voor deze werknemers geldt de onderstaande regeling. Deze wordt beëindigd op 1 januari 2016 met inachtneming van overgangsmaatregelen (zie Protocol onder 2.6.1).

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

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

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

5.11.3 Diensttijdgratificatie naar evenredigheid bij Keuzepensioen ABP en FUR-regeling

Aan de werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt:

- in verband met het gebruik maken van ABP Keuzepensioen voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, dan wel
- doordat hij gebruik maakt van de FUR-regeling, en die gedurende de betreffende periode voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd in aanmerking zou zijn gekomen voor een eerstvolgende diensttijdgratificatie,

wordt deze gratificatie naar evenredigheid uitgekeerd.

5.11.4 Diensttijdgratificatie naar evenredigheid bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering zal de werkgever aan de betrokken werknemer, die niet herplaatst wordt en die ten minste tien jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, de eerstvolgende diensttijdgratificatie, bedoeld in artikel 5.11, waarop hij aanspraak zou hebben gehad als hij dan nog in dienst van de werkgever zou zijn geweest, naar evenredigheid uitkeren.

5.11.5 Berekening evenredige diensttijdgratificatie

De hoogte van de gratificatie als bedoeld in 5.11.1. en 5.11.2. wordt bepaald door de na de indienstreding (voor wat betreft een tienjarige diensttijd) respectievelijk de na de laatst uitgekeerde gratificatie verstreken diensttijd tot aan de ontslagdatum, te relateren aan de diensttijd tussen de laatste en de volgende niet meer te bereiken gratificatie. De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden. Het percentage op grond van artikel 5.11 behorend bij de volgende, niet meer te bereiken gratificatie wordt vermenigvuldigd met de aldus bepaalde breuk.

Voorbeeld:

Het dienstverband van een werknemer van 55 jaar met 35 dienstjaren (420 maanden) wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Vijf jaar geleden heeft hij 1,5 maandsalaris ontvangen in verband met zijn dertigjarig jubileum. Bij veertig jaar zou hij 200 procent van zijn maandinkomen krijgen. Zijn diensttijdgratificatie naar evenredigheid wordt als volgt berekend:

- sinds de vorige gratificatie verstreken diensttijd tot het einde van het dienstverband: vijf jaar (60 maanden);
- tijd tussen de vorige gratificatie en het volgende, niet meer te bereiken jubileum: tien jaar (120 maanden);
- jubileumgratificatie naar evenredigheid:
 $60/120 * 200$ procent = één maandsalaris.

5.11.6 Diensttijdgratificatie bij deeltijd

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

5.11.7 Diensttijd i.v.m. diensttijdgratificatie

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

bepalingen betreft naar aanleiding van overname door of fusie van bedrijven of reorganisaties. Deze diensttijd wordt als volgt berekend:

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

5.12 Vervangingstoelage

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

5.13 Resultaatafhankelijk belonen

1. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een resultaatdelingsregeling treffen. De afspraak wordt uitgewerkt in een concrete regeling en ter kennisneming aan cao-partijen gestuurd.
2. Indien werkgever en ondernemingsraad geen regeling afspreken, wordt 1,5 procent van de FAB-grondslag toegevoegd aan het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8).
3. Indien werkgever en ondernemingsraad wel een regeling afspreken, kunnen zij uit twee mogelijkheden kiezen:
Naast de opname in het FAB van 1,5 procent kan de werkgever overeenkomstig het gestelde onder 5.13.1 een resultaatdelingsregeling

afspreken. De – afhankelijk van het resultaat – minimaal te bereiken uitkering wordt in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad vastgesteld.

Werkgever en ondernemingsraad spreken (eventueel in de toekomst) een resultatendelingsregeling af en komen overeen de hiervoor genoemde uitkering van 1,5 procent niet aan het FAB toe te voegen respectievelijk daaruit af te zonderen. De te behalen resultaatafhankelijke beloning is in dit geval niet lager dan 2 procent.

4. Bij een resultatendelingsregeling als hierboven genoemd, is de variabele uitkering afhankelijk van het bereiken van jaarlijks vast te stellen concrete doelen die te maken hebben met de bedrijfsvoering. De doelen kunnen op bedrijfsniveau en op het niveau van een lagere organisatorische eenheid worden vastgesteld, maar niet op individueel niveau.
Het aantal doelen bedraagt minimaal 1 en maximaal 5.
De doelen worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, maar de vaststelling valt niet onder het instemmingsrecht als bedoeld in lid 1.
5. De totaal te bereiken uitkering van een resultatendelingsregeling waarbij geen inbreng in het FAB heeft plaatsgehad bedraagt – afhankelijk van het behaalde resultaat – minimaal 2 procent van de FAB-grondslag.
De uitkering is pensioengevend jaarinkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Dienovereenkomstig worden vanaf die datum over deze uitkering de uit het pensioenreglement voortvloeiende premies geheven;
De uitkering wordt als regel uitbetaald in de maand juni van het jaar volgend op het jaar waarover de resultaatafspraken zijn gemaakt;

5.14 Bijzondere beloningsvormen

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

5.15 Pensioenopbouw bij demotie

Onder verwijzing naar het gestelde in artikel 3.5 van het Pensioenreglement van de Stichting ABP wordt bepaald dat de werknemer van 55 jaar en ouder, die in het kader van demotiebeleid bij zijn werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren per week, zijn werkgever kan verzoeken zijn pensioenopbouw voort te zetten over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de demotie voorafging. Dit inkomen wordt telkens per 1 januari aangepast overeenkomstig de wijziging van de salarissen in de betreffende sector

Hoofdstuk 6

Sociale voorzieningen

6.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Naast de aanspraken op grond van de wettelijke bepalingen, gelden voor de werknemer de voorzieningen op grond van het ABP Arbeidsongeschiktheids-pensioen (AAOP) in overeenstemming met het ABP Pensioenreglement. De rechten en plichten van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in hoofdstuk 12 van deze cao.

6.2 Loondoorbetaling bij ziekte / WIA / IPAP

De werkgever sluit voor zijn werknemers een collectieve verzekering af, het IPAP (het Individueel Pensioen AanvullingsPlan), die bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voorziet in een aanvulling op de uitkeringen ingevolge de WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) en het AAOP, overeenkomstig het Pensioenreglement ABP. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de door hem betaalde IPAP-premie van 0,2 procent van de grondslag van het IP-Aanvullingsplan. De werknemer kan er voor kiezen om niet deel te nemen aan deze verzekering (opting out).

6.3 Vergoeding ziektekostenverzekering

De werkgever kent aan werknemers die naast de wettelijk verplichte basisverzekering een aanvullende verzekering afsluiten (niet zijnde een tandartsverzekering) bij een door de werkgever collectief afgesloten ziektekostenverzekering een maandelijkse vergoeding ziektekostenverzekering toe. Per 1 januari 2010 bedragen de vergoedingen 182 respectievelijk 322 euro indien de werknemer een inkomen geniet van niet meer dan het maximum van schaal 6 (zie tabel 2 in Bijlage 1). Per 1 januari 2011 bedragen de vergoedingen 192 euro respectievelijk 339 euro.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de premiestijging van de Beter Af*** polis van ZKA. Deze jaarlijkse verhoging van de vergoeding wordt gemaximeerd op vijf procent.

Voor post-actieven die per 1 januari 2006 verzekerd zijn bij IZA (VGZ) met een 'Classic' pakket, bedraagt de werkgeversbijdrage 156 euro, met dien verstande dat deze bijdrage in zeven jaar wordt afgebouwd, te weten 90 procent in 2007, 80 procent in 2008 et cetera, tot tenslotte 40 procent in 2012. Werknemers die tot 2012 uitreden krijgen de tegemoetkoming aflopend volgens de korting zoals die dat jaar geldt.

- Bij deeltijd vindt geen korting naar rato plaats.
- Voor de toekenning van de vergoeding geldt 1 januari van enig jaar steeds als peildatum voor deelname.

6.4 Ziektekosten in geval van bedrijfsongeval e.d.

In geval van arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door een bedrijfsongeval ex artikel 12.1 onder d, worden aan een werknemer vergoed de te zijnen laste blijvende – naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte – kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

De werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere voorschriften geven.

6.5 Werkloosheid

De rechten en plichten van de werknemer die aansluitend op een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst werkloos wordt, zijn opgenomen in hoofdstuk 13 van deze cao (Voorzieningen in verband met werkloosheid).

6.6 Uitkering bij overlijden

- 1 In geval van overlijden van de werknemer verleent de werkgever conform artikel 7: 674 BW een uitkering aan de nagelaten betrekkingen. De uitkering is gelijk aan het laatstgenoten salaris en wordt gebaseerd op een periode van drie maanden plus het resterende tijdvak in de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Indien het overlijden van de werknemer is veroorzaakt door een bedrijfsongeval ex art. 12.1, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering toegekend van achttien procent van het opgebouwde nabestaandenpensioen, conform het bepaalde in het Pensioenreglement ABP.

Deze uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de partner aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op de datum van het hertrouwen.

Hoofdstuk 7

Inzetbaarheid

7.1 Algemeen

1. Het Inzetbaarheidsbudget vervangt in het kader van een meer levensfasegericht beleid per 1 januari 2010 de regelingen voor oudere werknemers en leeftijdsverlofdagen zoals opgenomen in de Cao Waterbedrijven 2007.
2. Per 1 januari 2010 beschikt de medewerker over een Inzetbaarheidsbudget van 52 uur, tenzij hij valt onder de 'Overgangsregelingen leeftijdsverlof' (zie Protocol).
3. Aan medewerkers met wie in hun functiecontract de regeling Arbeidstijdverkortung oudere werknemers – zoals opgenomen in de Cao Waterbedrijven 2007 – is uitgesloten, wordt geen Inzetbaarheidsbudget toegekend.
4. In bijlage 5 van deze cao is een Werkinstructie inzetbaarheidsbudget opgenomen.

7.2 Doel Inzetbaarheidsbudget

Het budget is primair gericht op vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer. De werknemer kan het Inzetbaarheidsbudget per maand vrij besteden aan een aantal doelen:

- sparen en opnemen van verlof ten gunste van een betere balans werk/privé;
- aankoop van extra pensioen;
- sparen voor levensloopverlof;
- een fitness abonnement;
- onvergoede scholingskosten.

De wijze van toekenning en besteding van het budget is omschreven in de Werkinstructie Inzetbaarheidsbudget in bijlage 5.

Hoofdstuk 8

Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget

8.1 Algemeen

In het kader van een meer gericht levensfasebeleid is per 1 januari 2011 het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) ingevoerd.

8.2 Berekening van het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget

- 8.2.1. Het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget is een maandelijks (bruto)bedrag dat wordt gevormd door verschillende, in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden (de 'bronnen' in de tabel in 8.3). Een medewerker kan zijn budget inzetten voor bepaalde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze. Het budget wordt maandelijks toegekend.
- 8.2.2. De basis voor berekening van het budget (de 'berekingsgrondslag FAB') is het maandsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslagen:
- de vaste persoonlijke toelage(n) per maand;
 - de vergoeding in geld voor consignatiedienst (voor de hoogte wordt uitgegaan van het bedrag dat in de voorafgaande twaalf maanden gemiddeld per maand werd genoten);
 - de vergoeding in geld voor ploegendienst;
 - de vergoeding wegens vervanging, als bedoeld in artikel 5.12;

8.3 Bronnen voor het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget

Het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget is opgebouwd uit de volgende arbeidsvoorwaarden. Om de percentages te kunnen optellen, zijn alle onderdelen uitgedrukt in percentages van de berekingsgrondslag FAB (zie 8.2). In het overzicht is bovendien weergegeven of een bestanddeel pensioengevend is voor het ABP en vanaf welke datum de arbeidsvoorwaarde is of wordt opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget.

FAB-bronnen	Percentage van de berekeningsgrondslag	ABP-pensioen-gevend	FAB* Ingangsdatum
Vakantiegeld	8,20%	ja	1 januari 2011
Eindejaarsuitkering (eju)	2,50%	ja	1 januari 2011
RAB-uitkering (zie regeling RAB)	1,50%	ja	1 januari 2011
Levensloopbijdrage	1,50%	nee	1 januari 2011
Vakantiedagen (8)	4,07%	nee	1 januari 2011
Schaalverlof (indien van toepassing)	1,02%	nee	1 januari 2011
Diensttijdgratificatie	0,68%	nee	1 januari 2011 (nieuw personeel) 1 januari 2016 (zittend personeel)
Bijzonder verlof	0,10%	nee	1 januari 2011
Uitkering bij ontslag	0,11%	ja	1 januari 2017
Bijdrage ouderschapsverlof	0,10%	ja	1 januari 2011

* Bij de percentages in deze tabel is rekening gehouden met het feit dat het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget niet wordt berekend over het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering

8.4 De waarde van een dag:

De waarde van een dag (8 uur) bedraagt 0,46 procent van het voltijds jaarinkomen (ofwel 0,5092 procent van de berekeningsgrondslag FAB per jaar). Bij berekening op maandbasis is de dagwaarde 5,52 procent van het voltijds maandinkomen (ofwel 6,11 procent van de berekeningsgrondslag FAB per maand).

De waarde van een dag geldt zowel bij aan- als verkoop van dagen.

8.5. Verkoop bovenwettelijke verlofuren/-dagen

Medewerkers hebben de mogelijkheid om bovenwettelijke verlofuren/-dagen te verkopen. Onder bovenwettelijke verlofuren wordt verstaan alle verlofuren boven vier maal de contractuele arbeidsduur per week (voor een voltijds-medewerker derhalve de verlofuren boven 160 uur). De waarde van de verkochte uren wordt in de betreffende maand toegevoegd aan het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget van de medewerker.

8.6. Aankoop verlofdagen

Medewerkers kunnen per jaar maximaal 25 verlofdagen (200 uur) bijkopen op basis van een voltijdsdienstverband.

Hoofdstuk 9

Mobiel werken en telewerken

9.1 Definities

Vaste werkplek:

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

Mobiel werken:

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

9.2 Mobiel werken (van huis uit)

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

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

9.3 Reistijd van en naar een wisselende werkplek

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

9.4 Reiskosten van en naar een wisselende werkplek

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

9.5 Afbouwregeling reiskosten

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

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

9.6 Telewerken

Indien het bedrijfsbelang dit vordert, kunnen werkgever en werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken. Per bedrijf kunnen nadere voorwaarden worden overeengekomen, onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoedingen en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van technische hulpmiddelen. De bepalingen van de arbo-wetgeving zijn van toepassing.

Hoofdstuk 10

Reis- en verblijfkosten

10.1 Uitgangspunt vergoeding kosten

De werknemer ontvangt een vergoeding van in redelijkheid gemaakte kosten inzake dienstreizen, dit ter beoordeling van de werkgever. Onder dienstreizen worden mede verstaan reizen voor het volgen van een cursus namens het bedrijf.

10.2 Openbaar vervoer

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

10.3 Vergoeding reiskosten met eigen vervoermiddel

1. De werknemer, die met toestemming van de werkgever ten behoeve van dienstreizen gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, ontvangt daarvoor een vergoeding als hierna is aangegeven:
 - voor het gebruik van een eigen motorvoertuig (auto, motor of scooter) € 0,33 per kilometer;
 - voor het gebruik van een eigen bromfiets € 0,18 per kilometer.
2. Het aantal met een eigen vervoermiddel gereden kilometers dient op de door de werkgever voorgeschreven wijze te worden geadmistreerd en gedeclareerd.

10.4 Vergoeding vanaf standplaats

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

10.5 Vergoeding verblijfkosten

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

10.6 Nadere regels

1. De werkgever kan met betrekking tot het bepaalde in dit hoofdstuk nadere regels vaststellen.
2. In die gevallen, waarin de bepalingen van dit hoofdstuk niet voorzien, kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een voorziening in de geest van dit hoofdstuk treffen.

Hoofdstuk II

Opleiding, studiefaciliteiten en persoonlijke ontwikkeling

II.1 Functieopleidingen

De werkgever kan de werknemer opdragen deel te nemen aan opleidingen die in het kader van zijn functie-uitoefening noodzakelijk zijn. Deze opleidingen, alsook de examens of toetsen in verband daarmee, vinden plaats voor rekening van het bedrijf en in werktijd.

II.2 Persoonlijke ontwikkeling

II.2.1 Persoonlijk ontwikkelingsplan

In het kader van het persoonlijk functioneren en de individuele ontwikkeling van medewerkers wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld. In het kader hiervan vindt jaarlijks tussen leidinggevende en werknemer een functionering- en ontwikkelingsgesprek plaats.

In het POP worden onder meer opgenomen:

- de ontwikkeling in de functie;
- de mogelijkheden voor ontwikkeling naar een volgende functie binnen het bedrijf;
- de mogelijkheden om de functie van de medewerker zoveel mogelijk in overeenstemming te laten zijn of te brengen met het genoten (garantie-) inkomen;
- de besteding van het beschikbaar gestelde Inzetbaarheidsbudget;
- de mogelijkheden voor ontwikkeling naar een functie buiten het bedrijf, voor zover daarin tevens een bedrijfsbelang bestaat;
- de verwachtingen en inspanningen met betrekking tot inzetbaarheid.

II.2.2 Employabilitybudget

Het employabilitybudget is te zien als een investering in de brede inzetbaarheid van medewerkers, oftewel het vermogen van medewerkers om onder veranderende marktomstandigheden nieuw werk te vinden. Employability wordt onderscheiden van opleidingen, gericht op de eigen functie en loopbaan.

Het employabilitybudget is geormerkt. Gelden van dit budget zijn alleen te besteden aan employabilitydoelen, zij kunnen niet worden aangewend voor andere doelen. Iedere medewerker heeft vanaf 1 januari 2010 de beschikking over een trekkingsrecht voor een employabilitybudget van duizend euro per drie jaar, gerekend vanaf het jaar van toekenning (een voorbeeld: iemand die in 2011 in dienst treedt, krijgt een nieuw budget in 2014).

De medewerker is vrij in de besteding van dit budget aan bijvoorbeeld de volgende employabilitydoelen:

- testen en scans (waaronder loopbaanscan en employabilityscan);
- loopbaanadvisering;
- coaching op eigen verzoek;
- oriëntatiestage;
- oriëntatie gericht op het starten van een eigen bedrijf.

Deze investering komt naast de opleidingsinspanningen zoals die reeds uit de opleidingsbudgetten van de organisaties worden gefinancierd. Indien de medewerker aan het eind van de periode van drie jaar het employability-budget niet volledig heeft gebruikt, vervalt het budget en start een nieuwe budgetperiode.

Testen, scans en coaching kunnen volledig in tijd van de werkgever plaatsvinden. Over de resultaten van deze testen, scans en coaching kan alleen aan een werkgever worden gerapporteerd indien de werknemer daarmee instemt.

11.3 Vergoeding in geld.

1. In het kader van het beleid, dat gericht is op duurzame inzetbaarheid en ontplooiing van werknemers, kunnen door de werkgever vergoedingen worden gegeven.
2. De kosten van studie en opleiding komen voor rekening van de werkgever, mits daarover vóór aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
3. Per bedrijf kunnen in het kader van het loopbaanbeleid nadere richtlijnen worden vastgesteld, waaronder bijvoorbeeld een richtlijn over een budget per werknemer en/of bedrijfssonderdeel.

11.4 Vergoeding in tijd

1. Voor zover de tijd die benodigd is voor studie en opleiding valt binnen de werktijd, worden daarover vóór aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken gemaakt. Als hoofdregel geldt dat deze tijd voor vijftig procent voor rekening van de werkgever komt.
2. Voor zover de tijd benodigd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen valt binnen de werktijd, komt deze voor honderd procent voor rekening van de werkgever.
3. Per bedrijf kunnen in het kader van het loopbaanbeleid nadere richtlijnen worden vastgesteld, waaronder bijvoorbeeld een richtlijn over een (primair) aantal studiedagen per jaar.

11.5 Intrekking van vergoedingen

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

11.6 Terugvordering van vergoedingen

Vergoedingen in geld kunnen worden teruggevorderd indien

- de werknemer de studie of opleiding zonder geldige reden tussentijds beëindigt;
- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens de studie of opleiding, tenzij de werknemer in dienst treedt bij een lid van de werkgeversvereniging;
- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen twee jaar nadat de werknemer zijn studie of opleiding heeft afgerond, tenzij de werknemer in dienst treedt bij een lid van de werkgeversvereniging.

Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee jaar. Terugvordering vindt niet plaats indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt met het recht op een werkloosheidsuitkering of direct ingaand pensioen.

Hoofdstuk 12

Rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemene bepalingen

12.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is de werknemer die – als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling – duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste twintig procent te verdienen van het maatmaninkomen per uur (artikel 4 lid 1 WIA).
2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is de werknemer die – als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling – slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65 procent te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 5 WIA).
3. Loon is het salaris zoals vermeld in artikel 5.2.1, vermeerderd met de componenten van artikel 5.2.3 sub a, b, c en e.
4. Een bedrijfsongeval is een ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan schuld of onvoorzichtigheid van de werknemer is te wijten.
5. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet kan worden gevegd.

12.2 Aanpassing salaris

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

12.3 Second opinion (deskundigenoordeel)

Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer kan, na advisering door de eigen arbdienst, door zowel de werkgever als de werknemer een niet bindend deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:

1. de werknemer arbeidsongeschikt is;
2. er binnen de onderneming passend werk voor handen is;
3. zowel de werkgever als de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen verricht.

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

12.4 Passende arbeid gedurende de loondoorbetalingperiode

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

12.5 Aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer arbeidsongeschikt, is gelden voor hem de bepalingen van het BW, de ZW en de WIA, voor zover in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk anders is bepaald. Op hem zijn tevens van toepassing de bepalingen met betrekking tot het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) zoals opgenomen in het ABP Pensioenreglement.

12.6 Aanspraak gedurende de loondoorbetalingsperiode

1. Gedurende de eerste 26 weken ziekte wordt het loon honderd procent doorbetaald.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85 procent van het loon doorbetaald, met dien verstande dat
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat, ook over het derde ziektekwartaal alsnog honderd procent loon krijgt doorbetaald;
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog negentig procent loon krijgt doorbetaald.
3. Onder blijvende werkhervatting wordt verstaan een werkhervatting voor een aaneengesloten periode van tenminste dertien weken.
4. De aanvulling wordt uitbetaald na afloop van de in lid 3 genoemde periode.
5. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid.
6. Dit artikel geldt voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2008 is gelegen. Voor eerder aangevangen ziekteperiodes blijft de regeling van de cao 2005-2007 van kracht. Wanneer na aanvankelijk herstel de werknemer binnen 28 kalenderdagen opnieuw als gevolg van dezelfde ziekte verzuimt, wordt de eerste ziekteperiode geacht te zijn voortgezet. Op nieuw verzuim na 28 kalenderdagen is dit artikel van toepassing.

12.7 Aanspraak van de minder dan 35 procent arbeidsongeschikte werknemer

1. De werknemer die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van zijn werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Zo nodig wordt de werknemer herplaatst in een passende functie.
2. De arbeidsovereenkomst en het salaris worden aangepast aan de feitelijke verdien capaciteit.
3. De werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
4. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
5. Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als bedoeld in dit artikel, als:
 - a. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen en
 - b. er geen ander passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.
6. In het geval de arbeidsovereenkomst op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wordt beëindigd, heeft de werknemer aanspraak op een van de in lid 7 of 8 genoemde aanvullende uitkeringen.
7. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van het nieuwe salaris tot negentig procent van het laatstverdiende salaris, als de werknemer wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever. De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan de periode waarover hij in geval van werkloosheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
8. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van de loongereleerde WW-uitkering en vermeerderd het eventuele salaris tot zeventig procent van het laatstverdiende salaris, als de werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos is.

12.8 Aanspraken in geval van bedrijfsongeval

1. De werknemer ontvangt ook vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar honderd procent van zijn laatstverdiende salaris, indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
2. De als gevolg van een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van zijn IVA-uitkering en eventueel ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) tot negentig procent van het laatstverdiende salaris.
3. De als gevolg van een bedrijfsongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan na afloop van de loondoorbetalingperiode aanspraak

- maken op de in leden 4 tot en met 7 genoemde aanvullingen. Een WGA-uitkering en een ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) worden op de aanvulling in mindering gebracht.
4. De hoogte van de in lid 3 genoemde uitkering bedraagt tijdens de WGA loongerelateerde uitkering:
 - a. in het geval de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, een aanvulling van negentig procent van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris;
 - b. in het geval de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, een aanvulling van tachtig procent van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
 5. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA loonaanvullingsuitkering een aanvulling van negentig procent van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris dat de werknemer bij volledige benutting van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen.
 6. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA vervolgutkering gedurende maximaal tien jaar een aanvulling tot 75 procent van het laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 7. De werknemer die als gevolg van een bedrijfsongeval minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is geraakt, heeft aanspraak op een aanvulling van het nieuwe salaris tot negentig procent van het laatstverdiende salaris.
 8. De aanvulling genoemd in lid 7 eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.

12.9 Herplaatsing binnen twee jaar

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

12.10 Einde van het tijdvak van het eerste en het tweede ziektejaar

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

12.11 Einde doorbetaling of aanvulling salaris

1. De doorbetaling van het salaris, bedoeld in artikel 12.6 eindigt na afloop van de in dat artikel genoemde termijnen, maar in ieder geval:
 - a. met ingang van de dag waarop de werknemer op grond van artikel 12.4 is herplaatst of
 - b. met ingang van de dag waarop het dienstverband is beëindigd of
 - c. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt of
 - d. met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.
2. De betaling van de aanvullingen op het salaris, genoemd in artikel 12.8 lid 1 t/m 6 eindigt na afloop van de in dat artikel bedoelde termijnen, maar in ieder geval
 - a. met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoeld artikel genoemde voorwaarden of
 - b. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of
 - c. met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waar in de werknemer is overleden.
3. De betaling van een aanvulling op het salaris, op basis van artikel 12.9 eindigt na afloop van de in dat artikel bedoelde termijn, maar in ieder geval
 - a. met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoeld artikel genoemde voorwaarden; of b. met ingang van de dag waarop het dienstverband is beëindigd of
 - b. met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of
 - c. met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waar in de werknemer is overleden.

12.12 Verplichtingen en sancties

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

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

12.13 Procedure ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid

1. Bij ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte neemt de werkgever de procedure in acht zoals opgenomen in bijlage 3 van deze cao.
2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijnen genoemd in art. 7: 672 lid 2 BW geldt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werkgever een opzegtermijn van één maand.

12.14 Samenloop met andere inkomsten

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

12.15 Bijzondere voorzieningen

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

Hoofdstuk 13

Voorzieningen in verband met werkloosheid

Algemene bepalingen

13.1 Toepassing

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

13.2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *betrokkene*: de werknemer als bedoeld in artikel 13.1.
2. *loongerelateerde uitkering*: de loongerelateerde uitkering, bedoeld in artikel 15 van de WW;
3. *minimumloon*: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
4. *aanvulling op de WW-uitkering*: de bovenwettelijke aanvulling op de WW of ZW uitkering;
5. *berekeningsgrondslag*: het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering.
6. *loon*: het salaris zoals vermeld in artikel 5.2.1, vermeerderd met de componenten van artikel 5.2.3 sub a, b, c en e.

13.3 Aanvulling op de WW-uitkering

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

13.4 Aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering

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

3. In het geval dat een Sociaal Plan van toepassing is, geldt met betrekking tot het aanvaarden van passende arbeid hetgeen daarover in het Sociaal Plan is bepaald.

I 3.5 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de loongerelateerde uitkering. De aanvulling eindigt als de WW-uitkering eindigt.
2. Gedurende de eerste helft van de voor de betrokkene geldende duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt de uitkering per dag aangevuld tot negentig procent en vervolgens tot tachtig procent van het laatstverdiende salaris.
3. Als de WW-uitkering herleeft binnen de perioden bedoeld in lid 2, dan herleeft de aanvulling op de WW-uitkering voor resterende duur daarvan. Een opgeschorte WW-uitkering verlengt niet de in lid 2 bedoelde perioden.
4. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in het tweede lid, gedurende welke aanvulling op de WW-uitkering tot negentig procent van de berekeningsgrondslag plaatsvindt, wordt artikel 43 WW niet overeenkomstig toegepast. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in het derde lid, gedurende welke aanvulling tot negentig procent en tachtig procent van de berekeningsgrondslag plaatsvindt, worden perioden waarin de betrokkene recht heeft gehad op aanvulling op de ZW-uitkering, mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Aanvulling op de ZW-uitkering

I 3.6 Aanspraak op aanvulling op de ZW-uitkering

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

13.7 Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering, maar ten hoogste aan het aantal maanden, bedoeld in artikel 13.5 eerste lid, verminderd met de periode waarin de betrokkene reeds recht op aanvulling op de WW-uitkering en aanvulling op de ZW-uitkering heeft gehad. Indien na het einde van de ZW-uitkering het recht op WW-uitkering niet meer kan herleven in de loongerelateerde fase omdat er in die fase geen uitkeringsduur resteert, eindigt de aanvulling op de ZW-uitkering uiterlijk zodra de duur van de loongerelateerde uitkering zou zijn verstreken als de betrokkene niet ziek was geworden.
2. De ZW-uitkering wordt aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 13.5 tweede lid, dat zou hebben gegolden als de betrokkene werkloos zou zijn gebleven of geworden.
3. In afwijking van het tweede lid:
 - a. wordt de ZW-uitkering van een betrokkene die aansluitend op het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op een ZW-uitkering of die binnen vier weken na het einde van zijn dienstbetrekking recht verkrijgt op een ZW-uitkering, gedurende ten hoogste 52 weken aangevuld tot honderd procent van de berekeningsgrondslag;
 - b. wordt de uitkering op grond van artikel 29a ZW, met inachtneming van het eerste lid, aangevuld tot honderd procent van de berekeningsgrondslag.
4. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

13.8 Loonaanvulling

1. In geval de betrokkene een dienstbetrekking aanvaardt binnen de periode dat hij een aanvulling op de WW-uitkering ontvangt en het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de berekeningsgrondslag, ontvangt de betrokkene een aanvulling op zijn loon.
2. Het recht op loonaanvulling eindigt:
 - a. voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - b. zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. zodra het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag;
 - d. als de uitkeringsduur zoals bedoeld in artikel 13.5 (betreffende duur en hoogte aanvulling WW-uitkering) is verstreken.
3. Als het recht op loonaanvulling is geëindigd op grond van het tweede lid,

- onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonaanvulling indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen, heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in lid 2 sub d, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid en het derde lid. Over een tijdvak waarin recht op loonaanvulling bestaat op grond van meer dan één recht op aanvulling, komt alleen het hoogste recht op aanvulling tot uitbetaling.
4. De loonaanvulling wordt berekend over het deel van de kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking.
 5. De loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en de berekeningsgrondslag, tenzij de nieuwe dienstbetrekking (gemiddeld) een kleinere omvang heeft. In laatste geval wordt de loonaanvulling naar rato verminderd.
 6. De loonaanvulling dient binnen vier weken na het ontstaan van recht op loonaanvulling te worden aangevraagd. Tijdens de duur van de loonaanvulling zijn alle verplichtingen en sancties op grond van de WW van overeenkomstige toepassing.
 7. De loonaanvulling wordt per maand achteraf betaald op vertoon van een bewijs van ontvangst van WW-uitkering.
 8. Voor de toepassing van dit artikel wordt een loonaanvulling uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking.

13.9 Herleving aanvulling WW-uitkering na een nieuwe dienstbetrekking

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

als bedoeld onder a. zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest.

3. De aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene, een recht op WW-uitkering zou zijn ontstaan.
4. De aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, duurt:
 - a. voor de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de aanvulling op de WW-uitkering die voor hem zou hebben gegolden als hij werkloos zou zijn gebleven;
 - b. voor de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de aanvulling op de WW-uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos zou zijn geworden.
5. Artikel 43 WW is niet van overeenkomstige toepassing op de uitkeringsduur, bedoeld in het vierde lid. Indien dit artikel binnen één recht op aanvulling op de WW-uitkering voor een tweede of volgende keer wordt toegepast, blijft de einddatum, vastgesteld bij de eerste toepassing, ongewijzigd.
6. De hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan het percentage van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 13.5, lid 2, dat
 - a. op de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het moment waarop zijn recht op aanvulling op de WW-uitkering eindigde wegens de aanvang van zijn nieuwe dienstbetrekking, onafgebroken recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad;
 - b. op de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het arbeidsurenverlies als betrokkene onafgebroken recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad.
7. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aanvulling op de WW-uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere aanvullende uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de aanvulling op de WW-uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot het percentage, bedoeld in artikel 13.5 lid 2. Artikel 13.5 lid 5 is van overeenkomstige toepassing.

13.10 Afkoop

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

13.11 Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Aan de betrokkene die werkzaamheden gaat verrichten kan – op zijn aanvraag en onder door de werkgever volgens het bepaalde dit artikel te stellen voorwaarden – een eenmalige tegemoetkoming worden verleend in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. De betrokkene heeft recht op vergoeding van verhuiskosten als:
 - a. hij recht heeft op een aanvulling op de WW-uitkering waarvan de duur niet is verstreken of zonder de aanvaarding van werkzaamheden niet zal verstrijken binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden en
 - b. hij werkzaamheden aanvaardt die naar verwachting ten minste zes maanden zullen duren en
 - c. die werkzaamheden leiden tot een beëindiging van zijn recht op de aanvulling op de WW-uitkering voor tenminste de helft van het aantal uren per week waarvoor hij onmiddellijk vóór de aanvang van die werkzaamheden recht had op aanvulling op de WW-uitkering, en
 - d. de verhuizing noodzakelijk is voor het aanvaarden van de werkzaamheden en
 - e. de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt tussen drie maanden vóór en twaalf maanden na de aanvang van de werkzaamheden.
3. De betrokkene heeft mede recht op vergoeding van verhuiskosten als hij recht op een bovenwettelijke uitkering als bedoeld in het eerste lid, sub a, zou hebben gehad als hij niet de nieuwe werkzaamheden had aanvaard in verband waarmee hij verhuist, en als hij tevens voldoet aan de voorwaarden gesteld in het eerste lid, sub b, d en e.
4. Verhuizing wordt geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden:
 - als de werkzaamheden bestaan uit een nieuwe dienstbetrekking, de betrokkene uit hoofde van die dienstbetrekking verplicht is binnen een bepaald gebied te wonen, de betrokkene buiten dat gebied woont, en hij naar dat gebied verhuist;
 - als de reisafstand tussen de woonplaats van de betrokkene en diens standplaats voor de werkzaamheden vóór de verhuizing ten minste 50 kilometer en na de verhuizing ten hoogste 25 kilometer bedraagt.

5. Een schriftelijk verzoek om vergoeding dient binnen twee maanden na verhuizing te worden ingediend.
6. De vergoeding van verhuiskosten bedraagt € 2.328,-. Als de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde een vergoeding van verhuiskosten ontvangt, wordt die vergoeding in mindering gebracht op dit bedrag.

I 3.12 Doorwerking sancties UVW

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

Hoofdstuk 14

Verhuiskosten

14.1 Aanspraak verhuiskostenvergoeding

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

14.2 Voorwaarde voor toekenning verhuiskostenvergoeding

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

14.3 Verlies aanspraak verhuiskostenvergoeding

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

14.4 Terugbetaling verhuiskostenvergoeding

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

14.5 Omvang verhuiskostenvergoeding

- I. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de kosten verbonden aan het vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, welk bedrag kan worden vermeerderd met een bedrag voor de reiskosten en zo nodig voor overnachtingkosten die de werknemer en eventueel de echtgeno(o)t(e), ieder voor ten hoogste één reis, hebben moeten maken ter bezichtiging van woonruimte;
 - b. een bedrag voor de kosten van vervoer van de bagage en van de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken;
 - c. een bedrag voor eventuele opknapkosten van de nieuwe woning: hieronder worden verstaan de kosten van die timmer-, metsel- en schilderwerkzaamheden en dergelijke, welke strikt noodzakelijk zijn om de huurwoning voor de werknemer en zijn gezinsleden in bewoonbare staat – zulks ter beoordeling van de werkgever – te brengen, voor zover deze kosten niet ten laste van de huiseigenaar kunnen worden gebracht. Van de opknapkosten blijft een bedrag van één procent van het jaarinkomen van de werknemer op de dag waarop de nieuwe woning kan worden betrokken, voor diens rekening. De vergoeding zal in de regel een bedrag van € 616,- niet te boven gaan. Om voor een vergoeding voor opknapkosten in aanmerking te komen moet de werknemer alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, een gemotiveerd voorstel bij de werkgever indienen onder overlegging van een kostenbegroting;
 - d. een bedrag voor eventuele dubbele woonlasten, waaronder wordt verstaan huishuur of de rente van een hypothecaire geldlening bij eigen woningbezit. Vergoed worden de woonlasten van de nieuwe woning en voor zover een en ander onvermijdelijk is. Indien de woonlast bestaat uit bovenbedoelde rente wordt ingeval van indiensttreding de termijn waarover de dubbele woonlasten worden vergoed beperkt tot drie maanden en bij overplaatsing een van tevoren overeengekomen redelijke termijn;
 - e. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, gelijk aan twaalf procent van het jaarinkomen van de werknemer op de dag waarop de nieuwe woning kan worden betrokken,

doch minimaal het maximumbedrag van schaal J per maand (Bijlage 1, tabel 2, van deze cao).

Bovendien wordt een bedrag van € 70,- uitgekeerd voor elk tot het gezin behorend, meeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Voor een werknemer, die na een verhuizing als gevolg van overplaatsing of indienst-treding of na een verhuizing, waarop artikel 14.1 lid b eerste aandachtspunt, van toepassing is, direct nadat hij zich voor het eerst heeft in-gericht, binnen een termijn van drie jaar moet verhuizen als gevolg van overplaatsing of een omstandigheid als bedoeld in artikel 14.1 lid b eerste aandachtspunt, geldt een percentage van veertien in plaats van twaalf en minimaal het maximumbedrag van schaal L per maand (Bijlage 1, tabel 2 van deze cao).

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

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

14.6 Verhuiskostenvergoeding bij geen eigen huishouding

Indien de werknemer geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe wordt overgebracht, wordt met inachtneming van artikel 14.5 lid 2, in de regel geen andere vergoeding verleend dan die bedoeld in artikel 14.5 lid 1, eerste, tweede en vierde aandachtspunt. In bijzondere gevallen zal – ter beoordeling van de werkgever – een vergoeding in de kosten, bedoeld in artikel 14.5 lid 1, derde en vijfde aandachtspunt, worden verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan vier procent van het jaarsalaris van de werknemer, vermeerderd met een bedrag van € 70,- voor elk tot het gezin behorend meeverhuizend en ten laste van de werk-nemer komend kind.

14.7 Tegemoetkoming reis- en verblijfkosten

1. Indien de werknemer, die op de dag waarop in verband met een overplaatsing of indiensttreding de verplichting tot verhuizing ontstaat, ondanks alle pogingen er niet in slaagt een woning in of nabij zijn standplaats te verkrijgen, wordt hem een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling verleend, indien en voor zolang hij bij het betrekken van een woning in zijn standplaats aanspraak zou kunnen maken op verhuiskostenvergoeding. Deze tegemoetkoming is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten vermindert met een bedrag van € 25,- per maand, met dien verstande, dat indien het resterende bedrag € 2,30 of minder per maand is, geen tegemoetkoming wordt toegekend.
2. Indien het belang van de dienst, ter beoordeling van de werkgever, het dagelijks heen en weer reizen van de in het eerste lid bedoelde werknemer niet gedooft, wordt hem een tegemoetkoming in de pensioenkosten in of nabij zijn standplaats verleend. Deze tegemoetkoming bedraagt negentig procent van de door de werknemer betaalde pensioenkosten voor zover deze naar de mening van de werkgever redelijk zijn te achten.
Aan de werknemer worden bovendien de reiskosten vergoed voor het eenmaal per week bezoeken van zijn gezin.
3. De verlening van een tegemoetkoming in de reis en/of pensioenkosten kan worden beëindigd indien daarvoor naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

14.8 Aanvraag vergoeding

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

14.9 Voorschot vergoeding

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

14.10 Afwijkende bepalingen

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

Hoofdstuk 15

Bezwaarschriften

15.1 Indiening

1. Indien een werknemer van mening is, dat een ten aanzien van hem als zodanig door de werkgever genomen besluit, verrichte handeling of uitgesproken weigering om te besluiten of te handelen in strijd is met een of meer rechten, die hij jegens de werkgever kan doen gelden, dan wel zijn belangen ernstig schaadt, kan door of namens hem bij de werkgever een bezwaarschrift tegen een dergelijk besluit, een dergelijke handeling of weigering worden ingediend, tenzij voor de werknemer rechtstreeks beroep openstaat waarvoor de regels worden gegeven in hoofdstuk 16.
2. Het bezwaarschrift moet worden ingediend binnen dertig dagen na de dag waarop het besluit is genomen, de handeling is verricht of de weigering is uitgesproken.
3. De weigering om een besluit te nemen of een handeling te verrichten wordt geacht te zijn uitgesproken, indien binnen de daarvoor bepaalde termijn of, indien een tijdsbepaling ontbreekt, binnen redelijke tijd het besluit niet is genomen of de handeling niet is verricht.
4. Wordt het bezwaarschrift na de in lid 2 genoemde termijn ingediend, dan wordt het geacht niettemin tijdig te zijn ingediend, indien de werknemer ten genoegen van de werkgever aantoont het te hebben ingediend binnen dertig dagen na de dag, waarop hij van het besluit, de handeling of de weigering redelijkerwijs heeft kunnen kennis dragen.
5. Tenzij de werkgever anders beslist, heeft het indienen van een bezwaarschrift geen opschortende werking ten aanzien van het besluit, de handeling of de weigering waartegen het is gericht.

15.2 Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden:

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

15.3 Mondelinge toelichting en verslag

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar binnen drie weken na de dag, waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen, mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich daarbij door een raadsman/raadvrouw doen bijstaan.

2. Op verzoek van de werknemer worden hij en zijn raadsman/raadsvrouw in de gelegenheid gesteld van de op de in het geding zijnde zaak betrekking hebbende stukken kennis te nemen.
3. Van de in lid 1 bedoelde toelichting wordt binnen drie dagen een schriftelijk verslag gemaakt, dat na voorlezing wordt ondertekend door de werknemer alsmede door degene(n) te wiens (of wier) overstaan de toelichting heeft plaats gevonden. Door deze ondertekening geven betrokkenen te kennen, dat het verslag een juiste weergave vormt van de bedoelde toelichting.
Weigert de werknemer het verslag te ondertekenen, dan wordt daarvan in dat verslag, indien mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Dit verslag wordt aan de werknemer in afschrift ter hand gesteld.

15.4 Beslissing en kennisgeving

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

15.5 Afwijking termijnen

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

Hoofdstuk 16

College van beroep

16.1 Beroep

Er is een College van beroep.

16.2 Mogelijkheden van beroep

1. Voor de werknemer staat beroep op dit college open:
 - a. indien hij op een door hem ingediend bezwaarschrift als bedoeld in hoofdstuk 15 geheel of gedeeltelijk in het ongelijk is gesteld dan wel de werkgever binnen de daarvoor gestelde termijn geen beslissing heeft genomen;
 - b. indien hij van mening is dat de werkgever hem ten onrechte tot vergoeding van schade heeft verplicht, dan wel die schadevergoeding te hoog heeft vastgesteld.
2. De werknemer, die beroep instelt, kan zich door een raadsman/raadsvrouw doen bijstaan.
3. Geen beroep als bedoeld in dit hoofdstuk kan worden ingediend tegen beslissingen die door de UWV (Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen) krachtens delegatie namens werkgever zijn genomen in het kader van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 13 (Voorzieningen in verband met Werkloosheid) van deze cao, indien de uitvoering daarvan plaatsvindt door de UWV.

16.3 Vervallen van recht van beroep

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

16.4 Beroepstermijn

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

16.5 Inhoud beroepsschrift

Het beroepsschrift dient in elk geval in te houden:

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

16.6 Opschorting behandeling beroep

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

16.7 Beroep gewezen werknemer

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

16.8 Samenstelling College van Beroep

Het College van beroep bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Werkgeversvereniging Waterbedrijven. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst. De aldus benoemde twee leden benoemen tezamen het derde lid en derde plaatsvervangende lid, welk lid en plaatsvervangend lid tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter vervullen. Indien de Werkgeversvereniging Waterbedrijven of de gezamenlijke organisaties in gebreke blijven een lid of plaatsvervangend lid te benoemen, direct indien geen overeenstemming wordt bereikt over de benoeming van de voorzitter direct van de plaatsvervangend voorzitter, kunnen één of meer van de tot benoeming gerechtigden zich tot de president van de arrondissementsrechtbank te Arnhem wenden met het verzoek tot benoeming over te gaan.

16.9 Zittingsduur

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

16.10 Voorwaarden voor benoeming

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

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

16.11 Vergoeding en secretariaat

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

16.12 Verweerschrift door werkgever

Van een door de secretaris van het College van beroep ontvangen beroepschrift als bedoeld in dit hoofdstuk doet deze zo spoedig mogelijk een afschrift aan de werkgever toekomen. De werkgever kan binnen dertig dagen na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij het college indienen. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift aan de tegenpartij.

16.13 Bijstand door raadsman/raadsvrouw

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

16.14 Verplichting tot verstrekken van informatie

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

16.15 Inzage van stukken

Zowel partijen zelf als hun raadsliden of gemachtigden worden op hun verzoek door de secretaris van het college in de gelegenheid gesteld op een door deze aan

te geven plaats inzage van de op de zaak betrekking hebben de stukken te nemen. De voorzitter kan bepalen dat aan partijen de inzage van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

16.16 Uitnodiging voor zittingen

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

16.17 Verschijning in persoon

Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen.

16.18 Getuigen

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

16.19 Gelegenheid en verplichting tot het getuigen

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

16.20 Beslissing

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

16.21 Beslissingstermijn

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

Hoofdstuk 17

Bezwarenprocedure functie-indeling

17.1 Algemeen

Artikel 1 Definities

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

Artikel 2 Functie-indelingsbesluit

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

17.2 Heroverweging op bedrijfsniveau

Artikel 3 Bezwaren tegen besluit

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

Artikel 4 Toetsingscommissie

1. De werkgever draagt er zorg voor dat in de Toetsingscommissie een lid namens de werkgever en een lid namens de ondernemingsraad zitting hebben. Deze leden dragen samen een voorzitter voor.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat in de Toetsingscommissie deskundigheid in de systematiek van het functie-indelingsinstrument voor de Waterbedrijven is gewaarborgd. De commissie is bevoegd advies in te winnen bij een (externe) deskundige in de toepassing van het functie-indelingsinstrument.
3. De Toetsingscommissie stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich daartoe door een derde laten bijstaan.
4. De Toetsingscommissie adviseert aan de werkgever binnen vier weken nadat zij het bezwaarschrift via de werkgever ontvangen heeft.
5. De werkgever neemt binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift een gemotiveerd besluit op basis van zijn heroverweging ten aanzien van de functie-indeling. Indien de werkgever beslist op het bezwaar zonder de Toetsingscommissie om advies te vragen geldt een termijn van drie weken waarbinnen de werkgever zijn beslissing aan de medewerker kenbaar maakt.
6. De werkgever deelt het besluit van zijn heroverweging schriftelijk aan de werknemer mee.
7. Van de in de artikelen 3 en 4 genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden van de werknemer en de werkgever worden afgeweken.

17.3 Bezwaar functie-indeling op brancheniveau

Artikel 5 Bezwaar Functie-indeling

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

Artikel 6 Centrale Bezwarencommissie

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

Artikel 7 Vergoeding en kosten

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

Artikel 8 Voorbereidingen door de Centrale Bezwarencommissie

1. Van een door de secretaris van de Centrale Bezwarencommissie ontvangen bezwaarschrift als bedoeld in dit hoofdstuk doet deze zo spoedig mogelijk een afschrift aan de werkgever toekomen. De werkgever dient binnen drie weken na ontvangst van dit afschrift zijn verweer bij de Centrale Bezwarencommissie in. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van het verweerschrift aan de tegenpartij.
2. Ieder der partijen kan zich door een raadsman/raadvrouw doen vertegenwoordigen of bijstaan.

3. Partijen zijn verplicht alle door de Centrale Bezwarencommissie gevraagde stukken, inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben.
4. De secretaris zendt het beroepsschrift en alle verder op de zaak betrekking hebbende stukken tenminste een week voorafgaand aan de zitting aan werkgever en werknemer.

Artikel 9 Zittingen van de Centrale Bezwarencommissie

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

Artikel 10 Beslissing van de Centrale Bezwarencommissie

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

Protocol

Protocol Cao Waterbedrijven

1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011

De Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) en de Werknemersorganisaties Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak zijn – naast hetgeen is vastgelegd in de cao – per 1 augustus 2009 het volgende overeengekomen.

I Invoering Inzetbaarheidsbudget (IB) per 1 januari 2010: uitgangspunten en overgangsregelingen

I.1 Uitgangspunten Inzetbaarheidsbudget

De cao-bepalingen van de waterbedrijven zijn op verzoek van cao-partijen onderzocht op leeftijdsdiscriminatie. Cao-partijen zijn overeengekomen om de leeftijdsverlofdagen, de ATV voor oudere werknemers en de PAS-regeling te beëindigen en om te zetten in een Inzetbaarheidsbudget (IB) voor iedereen. Per 1 januari 2010 is voor alle werknemers die niet vallen onder de 'Overgangsregelingen ATV en PAS' (zie 1.2.1) een IB van kracht ter waarde van 3 procent van het inkomen.

Levensfasebewust personeelsbeleid krijgt vorm door invoering van dit IB. Het budget is geormerkt en primair gericht op inzetbaarheidsdoelen, opgenomen in de cao. Het IB biedt ruimte voor het creëren van maatwerkoplossingen. Cao-partijen verwachten dat er meer aandacht besteed zal worden aan de communicatie tussen management en medewerker over diens inzetbaarheid.

Bij de invoering van het Inzetbaarheidbudget zullen

- de leeftijdsvakantiedagen;
- de ATV oudere werknemers Model A;
- de PAS regeling Model B;

worden beëindigd (zie 1.2).

I.2 Overgangsregelingen Inzetbaarheidsbudget (IB) met ingang van 1 januari 2010

I.2.1 Algemeen

De medewerkers die gebruik maken van de overgangsregeling ATV oudere werknemers, dan wel van de overgangsregeling PAS, ontvangen geen IB. Deze medewerkers kunnen wel - indien zij niet van deze overgangs-regelingen gebruik willen maken – eenmalig bij invoering - kiezen voor het IB.

I.2.2 Overgangsregeling PAS

- *PAS-gerechtigden van 62 jaar en ouder (op 31 december 2009)*
Deze medewerkers behouden onverkort recht op de PAS-regelingen conform Model B Cao Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven, tot het 65e levensjaar (respectievelijk tot de datum van gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR, respectievelijk het ABP Flexpensioen).
- *PAS-gerechtigden van 57 tot 62 jaar (op 31 december 2009)*
Deze medewerkers behouden recht op de PAS-regelingen conform Model B Cao Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven. Medewerkers die reeds van de PAS-regeling met één dag gebruik maken, kunnen op de leeftijd van 59 jaar gebruik maken van de PAS-regeling met twee dagen tot het 65e levensjaar (respectievelijk tot de datum van gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR, respectievelijk het ABP Flexpensioen). Vanaf 62 jaar wordt bij de PAS-regeling met twee dagen de eigen bijdrage verhoogd van 10 naar 15 procent.

Model B PAS-regeling (cao 2007-2009)

Verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 1 dag met behoud van 95 procent van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, éénvijfde van de overige hem toekomende verlofuren (behalve leeftijdsverlofuren) voor werknemers van 57 en 58 jaar; vanaf 59 jaar verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 2 dagen met behoud van 90 procent van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, 2/5 van de overige hem toekomende verlofuren (met behoud van leeftijdsverlofuren). Ondernemingsgewijs kunnen ter uitvoering van deze modellen nadere regels worden vastgesteld.'

I.2.3 Overgangsregeling ATV oudere werknemers

Als alternatief voor de PAS blijft volgens het principeakkoord de ATV oudere werknemers (een half uur per dag van 57 jaar, een uur per dag vanaf 59 jaar) als overgangsregeling ongewijzigd van kracht. Medewerkers die op 1 januari 2010, de invoeringsdatum van het Inzetbaarheidsbudget, 57 jaar of ouder zijn, kunnen tot hun 65e gebruik maken van de ATV oudere werknemers, zonder korting op het salaris, conform Model A van de CAO Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven:

Model A Arbeidstijdverkorting per werkdag (cao 2007-2009)

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

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

1.2.4 Overgangsregeling voor medewerkers jonger dan 57 jaar (op 31 december 2009)

Alle medewerkers – in dienst op de invoeringsdatum van 1 januari 2010 – die jonger zijn dan 57 jaar en niet (kunnen) deelnemen in de overgangsregelingen PAS of ATV oudere werknemers, ontvangen het nieuwe IB, maximaal tot aan het 65e levensjaar. Voor zover – afhankelijk van de leeftijd van de medewerker – het aldus jaarlijks toegekende IB onvoldoende is om op de leeftijd van 65 een bedrag (in tijd of geld) van 80 procent van een jaarinkomen te bereiken, ontvangt een medewerker bovenop het IB-percentages een zodanige aanvulling dat voor hem over de periode tot 65 jaar een budget van 80 procent van het inkomen kan worden opgebouwd.

1.2.5 Overgangsregeling leeftijdsverlofuren

Per 1 januari 2010 is de volgende overgangsregeling van kracht:

- Voor medewerkers die op 31 december 2009 57 jaar en ouder zijn, blijven de bestaande leeftijdsverlofuren gehandhaafd.
- Medewerkers die op 31 december 2009 50 tot en met 56 jaar oud zijn behouden de op de invoeringsdatum bestaande leeftijdsverlofuren (vier of vijf dagen) tot het einde van hun diensttijd. Er vindt in voorkomend geval geen aangroei van een vierde naar een vijfde leeftijdsverlofdag meer plaats.
- Medewerkers die op 31 december 2009 45 tot en met 49 jaar oud zijn behouden één leeftijdsverlofdag. Er vindt geen aangroei van leeftijdsverlof meer plaats.
- Voor medewerkers die op 31 december 2009 nog geen 45 jaar oud zijn, worden de leeftijdsverlofuren/-dagen geacht opgenomen te zijn in het IB, respectievelijk het IB met aanvulling.

Samenvatting overgangsregelingen

Leeftijd op				PAS-regeling	Salaris van	Salaris
31 december 2009	PAS-regeling 1 dag	Leeftijdsvrlof	Salaris	2 dagen	59 tot 62 jr	vanaf 62 jr
62 jaar en ouder	reeds 1 dag PAS	Behoud leeftijdsverlofuren	95%	reeds 2 dagen PAS	90%	90%
59 t/m 61 jaar	reeds 1 dag PAS	Behoud leeftijdsverlofuren	95%	reeds 2 dagen PAS	90%	85%
57 en 58 jaar	reeds 1 dag PAS	Behoud leeftijdsverlofuren	95%	vanaf 59	90%	85%
50 t/m 56 jaar	In plaats van 1 dag PAS vanaf 57 jaar voor ieder de gewenste 80% garantie.	Behoud van bestaande leeftijdsverlofuren, geen verdere aangroei	100%			Niet van toepassing
45 t/m 49 jaar	80% garantie	Behoud van één leeftijdsverlofdag, geen verdere aangroei	100%			Niet van toepassing
Ongeveer 38 tot 45 jaar	80% garantie	Leeftijdsvrlof is opgenomen in het IB van 3%	100%			Niet van toepassing
Tot ongeveer 38 jaar	IB van 3%, waarin PAS en leeftijdsverlof zijn opgenomen		100%			Niet van toepassing

2. Invoering Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (FAB) per 1 januari 2011

2.1 Algemeen

In het kader van een meer gericht levensfasebeleid hebben partijen besloten per 1 januari 2011 in de sector een Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) in te voeren. Hiermee krijgt de medewerker meer mogelijkheden om zelf een goede balans tussen werk en privé-leven te organiseren. In de ene levensfase is voor medewerkers inkomen belangrijker en in een andere fase zal de medewerker voor meer vrije tijd kiezen.

Partijen zijn het eens over de hoofdlijnen van een FAB. Zij hechten grote waarde aan een zorgvuldige uitwerking en invoering van het systeem. Zij zijn derhalve overeengekomen hiervoor voldoende tijd te nemen. Om die reden zal binnen de looptijd van de cao een nadere technische uitwerking plaatsvinden op basis van de bevindingen van een paritaire werkgroep FAB. Deze werkgroep zal voor 1 juli 2010 rapporteren aan cao-partijen, waarna partijen hun voorgenomen besluit zullen voorleggen aan de achterban. cao-partijen kunnen bepalen dat een of meerdere bedrijven als pilot kunnen fungeren.

2.2 Definitie Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (FAB)

Het FAB bestaat uit een maandelijks (bruto)bedrag afkomstig van op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden, dat medewerkers kunnen inzetten voor bepaalde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze.

2.3 Tenzij anders is aangegeven, worden de hierna volgende arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2011 opgenomen in het FAB

Voor enkele regelingen is een gefaseerde invoering en/of zijn overgangsregelingen overeengekomen.

- Vakantie-uitkering;
- Eindejaarsuitkering;
- Bijdrage van de werkgever in de Levensloopspaarregeling;
- Bovenwettelijke vakantie-uren (8 dagen bij voltijdbaan);
- Schaalverlof (met aanduiding 'ter compensatie van niet gedeclareerd overwerk');
- Diensttijdgratificatie*;
- Bijzonder verlof (artikel 4.3.1 exclusief lid f);
- Uitkering bij ontslag (artikel 3.6)*;
- Werkgeversbijdrage ouderschapsverlof*;
- Uitkering resultaatafhankelijk belonen*.

* zie artikel 2.6 van protocol: Gefaseerde invoering en overgangsregelingen.

2.4 Uitgangspunten FAB

1. Ten behoeve van de uitwerking van het FAB spreken partijen de volgende uitgangspunten af. De omzetting naar een FAB is kostenneutraal met dien verstande dat:
 - het volume aan arbeidsvoorwaarden (werkgeverskosten) gelijk blijft;
 - voor de diensttijdgratificatie partijen een overgangsregeling en een afkoopregeling naar evenredigheid overeengekomen zijn (zie hierna);
 - voor de uitkering bij ontslag door partijen een overgangsregeling is afgesproken (zie hierna);
 - de uitwerking van het FAB moet voldoen aan fiscale en pensioen-technische vereisten.
2. De invoeringskosten zijn voor rekening van de werkgever. De verwachting is dat deze investering zal leiden tot een grotere waardering van de arbeidsvoorwaarden door de medewerker en uiteindelijk tot een vermindering van de administratieve lasten voor de werkgever;
3. Het systeem dient zo eenvoudig mogelijk te zijn en gericht op de zelfredzaamheid van de medewerker.

2.5 Paritaire werkgroep FAB

Partijen hebben aan de werkgroep, die betrokken is geweest bij de ontwikkeling van de eerdere voorstellen, gevraagd om hun functie gedurende de verdere uitwerking voort te zetten. De werkgroep legt vóór 1 juli 2010 een uitwerkingsnotitie aan cao-partijen voor, waarna in onderhandeling over de openstaande punten wordt besloten. Hierna leggen partijen de uitkomsten van dit overleg aan hun achterban voor.

Door de werkgroep worden voorstellen ontwikkeld over:

- de bronnen en doelen (hieraan eventueel op bedrijfsniveau bronnen en doelen toe te voegen);
- de maxima met betrekking tot de aan te kopen en te verkopen tijd;
- de ruilwaarde voor het omzetten van tijd in geld en vice versa;
- de gevolgen ten aanzien van de fiscus en het pensioen;
- een optimale benutting van fiscale mogelijkheden (onder andere ten aanzien van studiekosten);
- het opstellen van regelingen voor het FAB;
- de noodzakelijke aanpassingen in de cao-teksten;
- de kaders ten aanzien van de inrichting van de digitale applicatie;
- de implementatie en de communicatie daarover aan medezeggenschap en medewerkers;
- alle voorkomende door partijen relevant geachte vraagpunten ter zake van de invoering van het FAB.

Gedurende een eventuele pilot bij een of meerdere bedrijven wordt de werkgroep over de voortgang periodiek geïnformeerd over het implementatietraject en de voortgang.

2.6 Gefaseerde invoering en overgangsregelingen FAB

In verband met de omvang van de wijzigingen met betrekking tot het FAB worden enkele onderdelen gefaseerd ingevoerd. Tevens zijn enkele overgangsregelingen afgesproken.

2.6.1 Diensttijdgratificatie

De diensttijdgratificatie wordt per 1 januari 2016 ondergebracht in het FAB. Hiervoor gelden de volgende overgangsregelingen.

- a. Medewerkers die nieuw in dienst treden vanaf 1 januari 2011 ontvangen vanaf de datum indiensttreding een aandeel van 0,61 procent in hun FAB. Zij ontvangen geen diensttijdgratificaties.
- b. Alle medewerkers die op 1 januari 2016 55 jaar en ouder zijn behouden tot 65 jaar hun rechten op een nog volgende diensttijdgratificatie. Zij hebben geen recht op de desbetreffende bijdrage in het FAB.
- c. Aan alle andere medewerkers die op 1 januari 2016 in dienst zijn – en

niet nieuw in dienst zijn getreden op of na 1 januari 2011 – wordt per 1 januari 2016 een evenredige diensttijdgratificatie toegekend. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de lengte van het dienstverband sinds de datum van indiensttreding dan wel sinds de laatst toegekende diensttijdgratificatie. Het aantal maanden en jaren van deze periode gedeeld door tien jaar (120 maanden) wordt vermenigvuldigd met het percentage van de eerstvolgende te bereiken diensttijdgratificatie (zie artikel 5.11 cao). De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden (zie voor een voorbeeld artikel 5.11.3 cao). Vanaf 1 januari 2016 ontvangen deze medewerkers tevens een aandeel van 0,61 procent in hun FAB.

2.6.2 Uitkering bij ontslag

De uitkering bij ontslag (artikel 3.6 cao) wordt met ingang van 1 januari 2017 opgenomen in het FAB. De medewerker die in de periode 2017 tot en met 2020 in aanmerking zou komen voor een uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 3.6 ontvangt een uitkering ten bedrage van:

- 2017: tachtig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen
- 2018: zestig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen
- 2019: veertig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen
- 2020: twintig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen

2.6.3 Loondoorbetaling gedurende ouderschapsverlof

Per 1 januari 2011 wordt de regeling loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof overeenkomstig de Cao Waterbedrijven 2007 (gedurende 13 weken) opgenomen in het FAB. De medewerker aan wie vóór deze datum op grond van de huidige cao-bepalingen (zie artikel 4.3.9) tijdens ouderschapsverlof een gedeelte van het loon wordt doorbetaald, behoudt dit recht ook na 1 januari 2011 gedurende de afgesproken verlof-periode.

2.6.4 Resultaatafhankelijke beloning (RAB)

De tot dusver gehanteerde RAB van 2 procent wordt per 1 januari 2011 voor een structureel deel van 1,5 procent opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget. De werkgever kan echter ook vanaf 1 januari 2011 met de ondernemingsraad een resultaatafhankelijke beloning afspreken. Er zijn derhalve drie keuzemogelijkheden onderscheiden:

- a. Werkgever en ondernemingsraad spreken geen andere regeling af en de regeling 'Variabel belonen' komt te vervallen. In plaats daarvan wordt 1,5 procent van het jaarsalaris als genoemd onder artikel 5.2.2., vermeerderd met een of meer van de toelagen en/of vergoedingen bedoeld in artikel 5.2.3. a, b, c en d toegevoegd aan het FAB.
- b. Naast de opname in het FAB van 1,5 procent kan de werkgever met de ondernemingsraad een resultatendeling afspreken.
- c. Werkgever en ondernemingsraad spreken (nu of in de toekomst) een nader vast te stellen resultaatafhankelijke beloning af en komen overeen,

de uitkering van 1,5 procent niet aan het FAB toe te voegen respectievelijk daaruit af te zonderen. Het te behalen percentage resultaatafhankelijke beloning is in dit geval niet lager dan twee procent.

Overgangsregeling RAB

Beloningen op basis van behaalde resultaten met betrekking tot doelen, overeengekomen voor 2009 respectievelijk 2010, worden uitgekeerd na afloop van het jaar 2009, respectievelijk 2010. Het budget van 1,5 procent wordt in het FAB opgenomen per 1 januari 2011.

3 Bedrijfs-cao

Aangezien de beloningsparagraaf is opgenomen in de Cao Waterbedrijven, zal het bestaan van de bedrijfs-cao, zoals opgenomen in artikel 1.2.2. van de cao, worden beëindigd. Een door partijen gezamenlijk uitgevoerd onderzoek naar de per bedrijf bestaande afspraken over de consignatiedienst heeft aangetoond dat een eensluitende en kaderstellende regeling van consignatiediensten in de Cao Waterbedrijven tot de mogelijkheden behoort. Daarbij is duidelijk geworden dat in bedrijven een nauw verband bestaat met aangrenzende regelingen als roosterdiensten, verschoven diensten, ploegdiensten etc. In een nieuw gezamenlijk onderzoek zal worden nagegaan of het mogelijk is en aanbeveling verdient ook de kaders en arbeidsvoorwaardelijke onderdelen van dergelijke regelingen in de Cao Waterbedrijven op te nemen. Tevens zullen oplossingen worden gezocht voor in de regeling nog bestaande naar leeftijd discriminerende bepalingen.

Partijen zullen daartoe de bestaande werkgroep en klankbordgroep vragen over deze mogelijkheden aan sociale partners te rapporteren. In vervolg daarop zullen partijen met elkaar overleggen over de mogelijkheden om de betreffende kaderregelingen op een nader te bepalen datum te implementeren. Zolang partijen niet anders zijn overeengekomen blijven de bedrijfs-cao's ten aanzien van consignatiedienst in stand. Andere in bedrijfs-cao's geregelde onderwerpen dan die oorspronkelijk bepaald in de Cao Waterbedrijven, worden in overleg met de Ondernemingsraad omgezet in bedrijfsregelingen als bedoeld in artikel 1.2.2.

4 Werkgarantie

Voor de looptijd van de cao is overeengekomen dat de werkgever in geval van boventaligheid als gevolg van reorganisatie of fusie een zo groot mogelijke inspanning zal leveren om de werknemer passend werk te bieden. Met betrekking tot reorganisatie en fusie wordt verwezen naar het gestelde in artikel 2.1.4. en 2.1.5 van de cao Waterbedrijven. De inspanning van de werkgever zal in eerste instantie gericht zijn op interne plaatsing binnen het bedrijf

(onderneming) of binnen de WWb-sector en indien men daarin niet kan slagen buiten de sector. Deze werkgarantie zal in sociale plannen nader worden uitgewerkt en is gericht op voorkoming van werkloosheid van betrokkene(n). Voorwaarde voor deze inspanningsverplichting door de werkgever is de medewerking van de betrokken werknemer. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking wordt ontslag aangevraagd.

5 Werkgelegenheid

Bevordering werkgelegenheid

Ten tijde van het afsluiten van deze cao verkeerde Nederland in een recessie. Deze situatie wordt in veel gevallen gekenmerkt door een oplopende werkloosheid en toenemende problemen voor schoolverlaters, jongeren en andere doelgroepen bij het (opnieuw) betreden van de arbeidsmarkt. De waterbedrijven zijn door de aard van hun bedrijfsvoering voor de genoemde gevolgen redelijk immuun. Daarom en mede gelet op de uitgangspunten van het landelijk, door het kabinet met de sociale partners gesloten sociaal akkoord, mag van de waterbedrijven in hun bijzondere situatie op dit gebied een extra inspanning worden verwacht.

Met vernieuwde inspanning zullen bedrijven daarom – in aansluiting op de in de vorige cao daarover gemaakte afspraken – in de looptijd van de komende cao opnieuw aandacht besteden aan feitelijke projecten ter bestrijding van werkloosheid onder met name jeugdigen en andere kansarme groepen. Gedurende de looptijd van de cao zullen zij, afhankelijk van de bedrijfsomvang, één of meerdere werkervaringsplaats(en) ter beschikking stellen ten behoeve van het opdoen van werkervaring voor toetreders tot de arbeidsmarkt in de leeftijdscategorie tot dertig jaar, voor herintreding van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en voor overige groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de aantallen (voor de sector in totaal minimaal 25 plaatsen) wordt uitgegaan van een verdeelsleutel van één werkervaringsplaats per tweehonderd werknemers, waarbij voor aantallen groter dan tweehonderd wordt afgerond op honderd werknemers naar boven (bijvoorbeeld 325 werknemers betekent twee werkervaringsplaatsen en 275 werknemers wordt één werkervaringsplaats. Bedrijven kleiner dan honderd werknemers zijn niet verplicht deel te nemen.

Stagiairs

Naast deze inspanning zullen in de bedrijven plaatsen voor stagiairs worden ingericht, waarmee zowel het belang van de betreffende leerling of student wordt gediend als het belang van het bedrijf. Potentiële kandidaten voor toekomstige functievervulling in de waterbedrijven wordt hierdoor de kans geboden intensief met werkzaamheden in de bedrijven kennis te maken. In

het kader van deze doelstelling zullen bedrijven een aantal van minimaal twee procent van de formatieomvang van het bedrijf (in fte) aan stageplaatsen ter beschikking stellen voor opleidingen van zoveel mogelijk verschillende disciplines. Stages worden adequaat begeleid.

Over de per bedrijf af te spreken doelstelling ten aanzien van alle inspanningen wordt overleg gevoerd met de Ondernemingsraad. Ook vindt periodieke rapportage plaats aan dat orgaan.

Onderzoek inzet flexkrachten

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar de mate waarin en de redenen waarom bedrijven gebruik maken van flexkrachten, dat wil zeggen tijdelijke inzet van inleen- en uitzendkrachten.

6 Sociale innovatie

Doorwerken na 65

Terwijl er voortdurend stemmen opgaan dat werknemers langer moeten werken, eindigt de arbeidsovereenkomst volgens de tekst in de huidige cao Waterbedrijven 'op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar'. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar de mogelijkheden voor (door-)werken na de 65-jarige leeftijd en naar de voorwaarden die daaraan verbonden zijn.

Telewerken

Met name in de gebieden rond de grote steden neemt het tijdverlies als gevolg van files in het autoverkeer nog steeds toe. Voor veel medewerkers bestaan er goede mogelijkheden om thuis (gedeeltelijk) hun werkzaamheden te verrichten. Met het oog op een grotere eigen verantwoordelijkheid bij de invulling van werkzaamheden en de betere technische mogelijkheden voor communicatie, willen partijen de mogelijkheden voor telewerken verder verkennen.

In de komende cao-periode zal een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van beide partijen, een onderzoek doen naar het verbeteren van de mogelijkheden voor medewerkers om één of meerdere dagen per week – of delen van dagen – thuis te werken. De werkgroep zal daarbij met name aandacht besteden aan:

- Arbo-technische aangelegenheden met betrekking tot de eisen, te stellen aan de werkplek thuis;
- de mogelijkheden om als gevolg van het telewerken (een aantal) vaste werkplekken bij de bedrijven te doen vervallen;
- (fiscale) vergoedingen voor door de werkgever te verstrekken faciliteiten.

De bestaande cao-afspraken ten aanzien van telewerken blijven gewoon van kracht.

7 Indexatie Werkgeversbijdrage Ziektekostenverzekering

De werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de premiestijging van de Beter Af^{f***} polis van Zilveren Kruis Achmea (zijnde de door WWb en WENb afgesloten collectieve ziektekostenverzekering).

Aan de uitbetaling van de werkgeversbijdrage is de voorwaarde verbonden dat de werknemer deelneemt aan een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenverzekering. Partijen zullen in 2011 in overleg treden over de vraag of deze voorwaarde na 2011 gehandhaafd blijft.

8 (Structurele) beloning

De structurele beloning zal worden verhoogd met 1,5 procent met ingang van 1 augustus 2009 en met 1,1 procent met ingang van 1 augustus 2010.

Nominale bedragen

Voor zover niet anders is overeen gekomen worden alle nominale bedragen in de cao jaarlijks geïndexeerd met de afgesproken verhoging van de structurele beloning.

9 Looptijd

De cao geldt voor de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011.

Bijlage I

Tabel I Inpassingtabel cao Waterbedrijven per 1 juni 2008

Reeksnummer	1-6-2008	1-8-2009	1-8-2010
1	1.693	1.718	1.737
2	1.731	1.757	1.776
3	1.769	1.796	1.816
4	1.806	1.833	1.853
5	1.847	1.875	1.896
6	1.887	1.915	1.936
7	1.929	1.958	1.980
8	1.975	2.005	2.027
9	2.026	2.056	2.079
10	2.086	2.117	2.140
11	2.152	2.184	2.208
12	2.221	2.254	2.279
13	2.282	2.316	2.341
14	2.348	2.383	2.409
15	2.418	2.454	2.481
16	2.482	2.519	2.547
17	2.548	2.586	2.614
18	2.613	2.652	2.681
19	2.680	2.720	2.750
20	2.758	2.799	2.830
21	2.821	2.863	2.894
22	2.885	2.928	2.960
23	2.954	2.998	3.031
24	3.027	3.072	3.106
25	3.092	3.138	3.173
26	3.155	3.202	3.237
27	3.219	3.267	3.303
28	3.281	3.330	3.367
29	3.344	3.394	3.431
30	3.409	3.460	3.498
31	3.467	3.519	3.558
32	3.524	3.577	3.616
33	3.582	3.636	3.676
34	3.638	3.693	3.734
35	3.703	3.759	3.800

Reeksnummer	1-6-2008	1-8-2009	1-8-2010
36	3.767	3.824	3.866
37	3.841	3.899	3.942
38	3.913	3.972	4.016
39	3.983	4.043	4.087
40	4.052	4.113	4.158
41	4.122	4.184	4.230
42	4.192	4.255	4.302
43	4.263	4.327	4.375
44	4.331	4.396	4.444
45	4.388	4.454	4.503
46	4.450	4.517	4.567
47	4.512	4.580	4.630
48	4.574	4.643	4.694
49	4.639	4.709	4.761
50	4.701	4.772	4.824
51	4.759	4.830	4.883
52	4.821	4.893	4.947
53	4.885	4.958	5.013
54	4.947	5.021	5.076
55	5.010	5.085	5.141
56	5.072	5.148	5.205
57	5.132	5.209	5.266
58	5.193	5.271	5.329
59	5.257	5.336	5.395
60	5.320	5.400	5.459
61	5.382	5.463	5.523
62	5.447	5.529	5.590
63	5.524	5.607	5.669
64	5.592	5.676	5.738
65	5.671	5.756	5.819
66	5.747	5.833	5.897
67	5.826	5.913	5.978
68	5.907	5.996	6.062
69	5.984	6.074	6.141
70	6.064	6.155	6.223

Reeksnummer	1-6-2008	1-8-2009	1-8-2010
71	6.143	6.235	6.304
72	6.221	6.314	6.383
73	6.297	6.391	6.461
74	6.378	6.474	6.545
75	6.455	6.552	6.624
76	6.544	6.642	6.715
77	6.634	6.734	6.808
78	6.720	6.821	6.896
79	6.806	6.908	6.984
80	6.895	6.998	7.075
81	6.983	7.088	7.166
82	7.071	7.177	7.256
83	7.171	7.279	7.359
84	7.275	7.384	7.465
85	7.378	7.489	7.571
86	7.482	7.594	7.678
87	7.583	7.697	7.782
88	7.686	7.801	7.887
89	7.788	7.905	7.992
90	7.892	8.010	8.098
91	7.994	8.114	8.203
92	8.097	8.218	8.308
93	8.201	8.324	8.416
94	8.304	8.429	8.522
95	8.405	8.531	8.625
96	8.552	8.680	8.775
97	—	—	—
98	8.799	8.931	9.029
99	—	—	—
100	9.049	9.185	9.286
101	—	—	—
102	9.290	9.429	9.533
103	—	—	—
104	9.528	9.671	9.777

Bijlage I

Tabel 2

Overzicht salarissen WWb 2008, 2009, 2010
(beloningssysteem I jan. 2006)

WWb groep	I juni 2008		I augustus 2009		I augustus 2010	
	per maand		per maand		per maand	
	min	max	min	max	min	max
2	1.382	1.813	1.403	1.840	1.418	1.860
3	1.481	1.975	1.503	2.005	1.520	2.027
4	1.613	2.152	1.637	2.184	1.655	2.208
5	1.712	2.282	1.738	2.316	1.757	2.341
6	1.862	2.482	1.890	2.519	1.911	2.547
7	2.011	2.680	2.041	2.720	2.063	2.750
8	2.216	2.954	2.249	2.998	2.274	3.031
9	2.296	3.281	2.330	3.330	2.356	3.367
10	2.593	3.703	2.632	3.759	2.661	3.800
11	2.936	4.192	2.980	4.255	3.013	4.302
12	3.331	4.759	3.381	4.830	3.418	4.883
13	3.969	5.671	4.029	5.756	4.073	5.819
14	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0

Bijlage 2

WWB Referentiefunctiematrix

Functiefamilies Functieprofiel	1. Grondstof & Natuur	2. Engineering	3. Productie & Distributie	4. Klantservices & Service	5. Kwaliteit & Milieu	6. Inkoop & Logistiek	7. Financieel & Economische Zaken	8. Informatie - geving & Auto- matisering	9. Personeel & Organisatie	10. Facilitaire & Interne Zaken	11. Overige Staf
17											
16			Directeur Bedrijfs voering								
15											
14			Manager Productie				Manager Financiën				
13											
12		Projectmanager Engineering					Hoofd Financieel Eco- nomische Zaken	Hoofd Informatie- voorziening			
11											Bedienmedewerker
10	Proceschnoog Hydrolog	Projectleider Engineering		Accountmanager	Kwaliteitsadviseur		Bedrijfs-economisch Medewerker	Informatiearchitect	Personeel & Organi- satie Adviseur		Juridisch Adviseur Communicatie- adviseur
9			Teamleider Distributie		Hoofdanalist Laboratorium	Inloper					
8				Teamleider Klanten- service				Applicationbeheerder	Staf- administrateur	Teamleider Facilitaire Zaken	
7	Natuurbeheerder	Werkvoorbereider	Procesoperator Technische Productie	Inspecteur	Analist Laboratorium		Medewerker Financiële Administratie	Medewerker Service- desk ICT			
6		Werkvoorbereid- ing Tekenaar		Medewerker Klanten- service		Medewerker Inkoop				Medewerker Facili- taire Zaken	Afdelings secretaresse
5			Monteur Distributie		Monteur				Medewerker Perso- neelbeheer		
4	Medewerker Trenbeheer		Medewerker Onderhoud	Medewerker Inzusservice		Medewerker Magazijn				Receptionist	
3				Medewerker Inzusservice						Medewerker Postkamer	
2											HayGroup Totaal aantal referentiefuncties: 47

Legenda
 = generieke differentierende factor omhoog
 = generieke differentierende factor omlaag

De matrix en de referentiefuncties treft u ook aan op www.wwb.nl

Bijlage 3

Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid

Bij een ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte neemt de werkgever de volgende procedure in acht.

1. Niet eerder dan na een onafgebroken periode van 18 maanden na aanvang van ziekte zegt de werkgever de werknemer schriftelijk aan dat de procedure inzake ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte begint.
2. Ten aanzien van de werknemer dienen in deze periode de volgende vragen beantwoord te worden:
 - a. zal de werknemer twee jaar na aanvang van ziekte niet meer aan de aan de functie gestelde eisen voldoen vanwege ziekte (de medische geschiktheid voor de functie)?
 - b. is redelijkerwijs te verwachten dat de werknemer binnen een periode van 6 maanden na afloop van de termijn van twee jaar na aanvang ziekte hersteld zal zijn van zijn ziekte?
 - c. zijn er voor de werknemer reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever aanwezig?
3. De beantwoording van de vragen 2a en 2b geschiedt door de UWV.
4. Uit het onderzoek naar mogelijkheden van herplaatsing (vraag 2c) dient te blijken dat de werkgever:
 - a. heeft gezocht naar passende arbeid voor de werknemer;
 - b. het oordeel van de UWV heeft betrokken ter zake van de plannen en meldingen die (wettelijk) zijn voorgeschreven.
5. Het ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte kan niet eerder ingaan dan nadat betrokkene twee jaar onafgebroken ziek is geweest.
6. Perioden van ziekte zoals genoemd in lid 1 en lid 5 die elkaar binnen een tijdvak van 4 weken opvolgen, worden samengeteld.

Bijlage 4

Artikelen 652 en 672 Boek 7 Burgerlijk Wetboek

Art. 652. Proeftijd

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

Art. 672. Opzegging tegen bepaalde dag

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Bijlage 5

Werkinstructie inzetbaarheidsbudget

1. Definities

Maandsalaris: zie artikel 5.2.1 Cao Waterbedrijven

Maandinkomen: zie artikel 5.2.3 Cao Waterbedrijven

2. Algemeen

Deze werkinstructie geeft richtlijnen over hoe om te gaan met het Inzetbaarheidsbudget, zoals omschreven in hoofdstuk 7 van de Cao Waterbedrijven 2009.

3. Toekenning en besteding

Het Inzetbaarheidsbudget wordt jaarlijks per 1 januari op voorschotbasis in tijd toegekend. Wanneer het dienstverband tussentijds wordt verbroken, of bij verandering van diensttijdfactor, vindt verrekening plaats. Het budget is primair gericht op vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer. De werknemer kan het Inzetbaarheidsbudget per maand vrij besteden aan een aantal doelen:

- sparen en opnemen van verlof ten gunste van een betere balans werk/privé;
- aankoop van extra pensioen;
- sparen voor levensloopverlof;
- een fitness abonnement*;
- onvergoede scholingskosten.

Jaarlijks bespreekt de leidinggevende met zijn medewerker de wijze waarop het Inzetbaarheidsbudget besteed zal worden. Dit overleg vindt plaats tijdens een gesprek over de huidige en toekomstige inzetbaarheid van de werknemer. Opgebouwd of resterend Inzetbaarheidsbudget kan worden gespaard of in geld worden uitgekeerd, mits dit overleg heeft plaatsgevonden.

4. Verjaringstermijn

Een eventuele verjaringstermijn voor verlofdagen wordt niet toegepast op de dagen van het Inzetbaarheidsbudget. Daartoe is het nodig dat deze dagen als een geormerkt budget worden toegekend.

5. Registratie

De werkgever is verantwoordelijk voor een deugdelijke registratie van het inzetbaarheidsbudget en de bestedingen daarvan.

** NB: Rekening houdend met fiscale regelingen (die per 1.1.2011 kunnen veranderen als gevolg van de geplande werkkostenregeling) kan elk bedrijf zelf besluiten of zij dit vrije bestedingsdoel via contracten met fitnessorganisaties regelen, of dat zij er een andere uitvoering aan geven.*

6. Waarde van een IB-dag

De waarde van een dag bedraagt 0,46 procent van het voltijds jaarinkomen (ofwel 0,5092 procent van de berekeningsgrondslag FAB per jaar).

Bij berekening op maandbasis is de dagwaarde 5,52 procent van het voltijds maandinkomen (ofwel 6,11 procent van de berekeningsgrondslag FAB per maand).

7. Invulling 80 procent-garantieregeling

Het *aanvullend leeftijdsafhankelijke* budget per jaar is gelijk aan het totale budget minus 52 uur basisbudget. Voor de toepassing van de 80 procent-garantieregeling is de bijgaande tabel tussen cao-partijen overeengekomen.

8. Functiecontracten

Wanneer de PAS-regeling of de regeling arbeidstijdverkorting oudere werknemers door middel van een functiecontract is uitgesloten wordt geen IB toegekend.

Het Inzetbaarheidsbudget is een arbeidsvoorwaarde die overeenkomstig art. 2.1.2 van de cao Waterbedrijven door middel van een functiecontract buiten toepassing kan blijven dan wel kan worden vervangen door bijzondere voorwaarden.

9. Het recht op IB in bijzondere omstandigheden

- *Bij deeltijd:*
Overeenkomstig de hoofdregel van art. 4.1.3 Cao Waterbedrijven wordt het IB naar rato toegekend.
- *Tijdens (gedeeltelijke) ziekte:*
Gedurende een periode van (gedeeltelijke) ziekte vindt de opbouw van het IB plaats overeenkomstig de regeling voor vakantieverlof (artikel 4.2.4).
- *Tijdens onbetaald verlof:*
Gedurende een periode van onbetaald verlof zoals ouderschapsverlof, levensloopverlof en onbetaald verlof ingevolge artikel 4.3.10, wordt geen IB opgebouwd.
- *Tijdens betaald verlof:*
Gedurende een periode van betaald verlof (vakantie e.d.) wordt normaal IB opgebouwd.

Tabel invulling 80 procent-garantieregeling - Blad I (1953 t/m 1956)

Geboorte- jaar	Geboorte- maand	Per 31-12-2009 leeftijd in 2 dec.	Duur jaren	Rest maanden	Duur in jaren 4 dec.	Totaal budget in uren per jaar	Aanvullend budget in uren per jaar*
1953	1	56,96	8	0,5	8,0417	172	120
1953	2	56,88	8	1,5	8,125	171	119
1953	3	56,79	8	2,5	8,2083	169	117
1953	4	56,71	8	3,5	8,2917	167	115
1953	5	56,63	8	4,5	8,375	166	114
1953	6	56,54	8	5,5	8,4583	164	112
1953	7	56,46	8	6,5	8,5417	162	110
1953	8	56,38	8	7,5	8,625	161	109
1953	9	56,29	8	8,5	8,7083	159	107
1953	10	56,21	8	9,5	8,7917	158	106
1953	11	56,13	8	10,5	8,875	156	104
1953	12	56,04	8	11,5	8,9583	155	103
1954	1	55,96	9	0,5	9,0417	153	101
1954	2	55,88	9	1,5	9,125	152	100
1954	3	55,79	9	2,5	9,2083	151	99
1954	4	55,71	9	3,5	9,2917	149	97
1954	5	55,63	9	4,5	9,375	148	96
1954	6	55,54	9	5,5	9,4583	147	95
1954	7	55,46	9	6,5	9,5417	145	93
1954	8	55,38	9	7,5	9,625	144	92
1954	9	55,29	9	8,5	9,7083	143	91
1954	10	55,21	9	9,5	9,7917	142	90
1954	11	55,13	9	10,5	9,875	140	88
1954	12	55,04	9	11,5	9,9583	139	87
1955	1	54,96	10	0,5	10,0417	138	86
1955	2	54,88	10	1,5	10,125	137	85
1955	3	54,79	10	2,5	10,2083	136	84
1955	4	54,71	10	3,5	10,2917	135	83
1955	5	54,63	10	4,5	10,375	134	82
1955	6	54,54	10	5,5	10,4583	133	81
1955	7	54,46	10	6,5	10,5417	132	80
1955	8	54,38	10	7,5	10,625	130	78
1955	9	54,29	10	8,5	10,7083	129	77
1955	10	54,21	10	9,5	10,7917	128	76
1955	11	54,13	10	10,5	10,875	127	75
1955	12	54,04	10	11,5	10,9583	127	75
1956	1	53,96	11	0,5	11,0417	126	74
1956	2	53,88	11	1,5	11,125	125	73
1956	3	53,79	11	2,5	11,2083	124	72
1956	4	53,71	11	3,5	11,2917	123	71
1956	5	53,63	11	4,5	11,375	122	70
1956	6	53,54	11	5,5	11,4583	121	69
1956	7	53,46	11	6,5	11,5417	120	68
1956	8	53,38	11	7,5	11,625	119	67
1956	9	53,29	11	8,5	11,7083	118	66
1956	10	53,21	11	9,5	11,7917	118	66
1956	11	53,13	11	10,5	11,875	117	65
1956	12	53,04	11	11,5	11,9583	116	64

* is totaal min 52

Tabel invulling 80 procent-garantieregeling - Blad 2 (1957 t/m 1960)

Geboorte- jaar	Geboorte- maand	Per	Duur jaren	Rest maanden	Duur in jaren 4 dec.	Totaal budget in uren per jaar	Aanvullend budget in uren per jaar*
		31-12-2009 leeftijd in 2 dec.					
1957	1	52,96	12	0,5	12,0417	115	63
1957	2	52,88	12	1,5	12,125	114	62
1957	3	52,79	12	2,5	12,2083	114	62
1957	4	52,71	12	3,5	12,2917	113	61
1957	5	52,63	12	4,5	12,375	112	60
1957	6	52,54	12	5,5	12,4583	111	59
1957	7	52,46	12	6,5	12,5417	111	59
1957	8	52,38	12	7,5	12,625	110	58
1957	9	52,29	12	8,5	12,7083	109	57
1957	10	52,21	12	9,5	12,7917	108	56
1957	11	52,13	12	10,5	12,875	108	56
1957	12	52,04	12	11,5	12,9583	107	55
1958	1	51,96	13	0,5	13,0417	106	54
1958	2	51,88	13	1,5	13,125	106	54
1958	3	51,79	13	2,5	13,2083	105	53
1958	4	51,71	13	3,5	13,2917	104	52
1958	5	51,63	13	4,5	13,375	104	52
1958	6	51,54	13	5,5	13,4583	103	51
1958	7	51,46	13	6,5	13,5417	102	50
1958	8	51,38	13	7,5	13,625	102	50
1958	9	51,29	13	8,5	13,7083	101	49
1958	10	51,21	13	9,5	13,7917	101	49
1958	11	51,13	13	10,5	13,875	100	48
1958	12	51,04	13	11,5	13,9583	99	47
1959	1	50,96	14	0,5	14,0417	99	47
1959	2	50,88	14	1,5	14,125	98	46
1959	3	50,79	14	2,5	14,2083	98	46
1959	4	50,71	14	3,5	14,2917	97	45
1959	5	50,63	14	4,5	14,375	96	44
1959	6	50,54	14	5,5	14,4583	96	44
1959	7	50,46	14	6,5	14,5417	95	43
1959	8	50,38	14	7,5	14,625	95	43
1959	9	50,29	14	8,5	14,7083	94	42
1959	10	50,21	14	9,5	14,7917	94	42
1959	11	50,13	14	10,5	14,875	93	41
1959	12	50,04	14	11,5	14,9583	93	41
1960	1	49,96	15	0,5	15,0417	92	40
1960	2	49,88	15	1,5	15,125	92	40
1960	3	49,79	15	2,5	15,2083	91	39
1960	4	49,71	15	3,5	15,2917	91	39
1960	5	49,63	15	4,5	15,375	90	38
1960	6	49,54	15	5,5	15,4583	90	38
1960	7	49,46	15	6,5	15,5417	89	37
1960	8	49,38	15	7,5	15,625	89	37
1960	9	49,29	15	8,5	15,7083	88	36
1960	10	49,21	15	9,5	15,7917	88	36
1960	11	49,13	15	10,5	15,875	87	35
1960	12	49,04	15	11,5	15,9583	87	35

• is totaal min 52

Tabel invulling 80 procent-garantieregeling - Blad 3 (1961 t/m 1964)

Geboorte- jaar	Geboorte- maand	Per 31-12-2009 leeftijd in 2 dec.	Duur jaren	Rest maanden	Duur in jaren 4 dec.	Totaal budget in uren per jaar	Aanvullend budget in uren per jaar*
1961	1	48,96	16	0,5	16,0417	86	34
1961	2	48,88	16	1,5	16,125	86	34
1961	3	48,79	16	2,5	16,2083	86	34
1961	4	48,71	16	3,5	16,2917	85	33
1961	5	48,63	16	4,5	16,375	85	33
1961	6	48,54	16	5,5	16,4583	84	32
1961	7	48,46	16	6,5	16,5417	84	32
1961	8	48,38	16	7,5	16,625	83	31
1961	9	48,29	16	8,5	16,7083	83	31
1961	10	48,21	16	9,5	16,7917	83	31
1961	11	48,13	16	10,5	16,875	82	30
1961	12	48,04	16	11,5	16,9583	82	30
1962	1	47,96	17	0,5	17,0417	81	29
1962	2	47,88	17	1,5	17,125	81	29
1962	3	47,79	17	2,5	17,2083	81	29
1962	4	47,71	17	3,5	17,2917	80	28
1962	5	47,63	17	4,5	17,375	80	28
1962	6	47,54	17	5,5	17,4583	79	27
1962	7	47,46	17	6,5	17,5417	79	27
1962	8	47,38	17	7,5	17,625	79	27
1962	9	47,29	17	8,5	17,7083	78	26
1962	10	47,21	17	9,5	17,7917	78	26
1962	11	47,13	17	10,5	17,875	78	26
1962	12	47,04	17	11,5	17,9583	77	25
1963	1	46,96	18	0,5	18,0417	77	25
1963	2	46,88	18	1,5	18,125	76	24
1963	3	46,79	18	2,5	18,2083	76	24
1963	4	46,71	18	3,5	18,2917	76	24
1963	5	46,63	18	4,5	18,375	75	23
1963	6	46,54	18	5,5	18,4583	75	23
1963	7	46,46	18	6,5	18,5417	75	23
1963	8	46,38	18	7,5	18,625	74	22
1963	9	46,29	18	8,5	18,7083	74	22
1963	10	46,21	18	9,5	18,7917	74	22
1963	11	46,13	18	10,5	18,875	73	21
1963	12	46,04	18	11,5	18,9583	73	21
1964	1	45,96	19	0,5	19,0417	73	21
1964	2	45,88	19	1,5	19,125	72	20
1964	3	45,79	19	2,5	19,2083	72	20
1964	4	45,71	19	3,5	19,2917	72	20
1964	5	45,63	19	4,5	19,375	72	20
1964	6	45,54	19	5,5	19,4583	71	19
1964	7	45,46	19	6,5	19,5417	71	19
1964	8	45,38	19	7,5	19,625	71	19
1964	9	45,29	19	8,5	19,7083	70	18
1964	10	45,21	19	9,5	19,7917	70	18
1964	11	45,13	19	10,5	19,875	70	18
1964	12	45,04	19	11,5	19,9583	69	17

* is totaal min 52

Tabel invulling 80 procent-garantieregeling - Blad 4 (1965 t/m 1968)

Geboorte- jaar	Geboorte- maand	Per 31-12-2009 leeftijd in 2 dec.	Duur jaren	Rest maanden	Duur in jaren 4 dec.	Totaal budget in uren per jaar	Aanvullend budget in uren per jaar*
1965	1	44,96	20	0,5	20,0417	69	17
1965	2	44,88	20	1,5	20,125	69	17
1965	3	44,79	20	2,5	20,2083	69	17
1965	4	44,71	20	3,5	20,2917	68	16
1965	5	44,63	20	4,5	20,375	68	16
1965	6	44,54	20	5,5	20,4583	68	16
1965	7	44,46	20	6,5	20,5417	67	15
1965	8	44,38	20	7,5	20,625	67	15
1965	9	44,29	20	8,5	20,7083	67	15
1965	10	44,21	20	9,5	20,7917	67	15
1965	11	44,13	20	10,5	20,875	66	14
1965	12	44,04	20	11,5	20,9583	66	14
1966	1	43,96	21	0,5	21,0417	66	14
1966	2	43,88	21	1,5	21,125	66	14
1966	3	43,79	21	2,5	21,2083	65	13
1966	4	43,71	21	3,5	21,2917	65	13
1966	5	43,63	21	4,5	21,375	65	13
1966	6	43,54	21	5,5	21,4583	65	13
1966	7	43,46	21	6,5	21,5417	64	12
1966	8	43,38	21	7,5	21,625	64	12
1966	9	43,29	21	8,5	21,7083	64	12
1966	10	43,21	21	9,5	21,7917	64	12
1966	11	43,13	21	10,5	21,875	63	11
1966	12	43,04	21	11,5	21,9583	63	11
1967	1	42,96	22	0,5	22,0417	63	11
1967	2	42,88	22	1,5	22,125	63	11
1967	3	42,79	22	2,5	22,2083	62	10
1967	4	42,71	22	3,5	22,2917	62	10
1967	5	42,63	22	4,5	22,375	62	10
1967	6	42,54	22	5,5	22,4583	62	10
1967	7	42,46	22	6,5	22,5417	62	10
1967	8	42,38	22	7,5	22,625	61	9
1967	9	42,29	22	8,5	22,7083	61	9
1967	10	42,21	22	9,5	22,7917	61	9
1967	11	42,13	22	10,5	22,875	61	9
1967	12	42,04	22	11,5	22,9583	60	8
1968	1	41,96	23	0,5	23,0417	60	8
1968	2	41,88	23	1,5	23,125	60	8
1968	3	41,79	23	2,5	23,2083	60	8
1968	4	41,71	23	3,5	23,2917	60	8
1968	5	41,63	23	4,5	23,375	59	7
1968	6	41,54	23	5,5	23,4583	59	7
1968	7	41,46	23	6,5	23,5417	59	7
1968	8	41,38	23	7,5	23,625	59	7
1968	9	41,29	23	8,5	23,7083	58	6
1968	10	41,21	23	9,5	23,7917	58	6
1968	11	41,13	23	10,5	23,875	58	6
1968	12	41,04	23	11,5	23,9583	58	6

• is totaal min 52

Tabel invulling 80 procent-garantieregeling - Blad 5 (1969 t/m 1971)

Geboorte- jaar	Geboorte- maand	Per 31-12-2009 leeftijd in 2 dec.	Duur jaren	Rest maanden	Duur in jaren 4 dec.	Totaal budget in uren per jaar	Aanvullend budget in uren per jaar*
1969	1	40,96	24	0,5	24,0417	58	6
1969	2	40,88	24	1,5	24,125	57	5
1969	3	40,79	24	2,5	24,2083	57	5
1969	4	40,71	24	3,5	24,2917	57	5
1969	5	40,63	24	4,5	24,375	57	5
1969	6	40,54	24	5,5	24,4583	57	5
1969	7	40,46	24	6,5	24,5417	56	4
1969	8	40,38	24	7,5	24,625	56	4
1969	9	40,29	24	8,5	24,7083	56	4
1969	10	40,21	24	9,5	24,7917	56	4
1969	11	40,13	24	10,5	24,875	56	4
1969	12	40,04	24	11,5	24,9583	56	4
1970	1	39,96	25	0,5	25,0417	55	3
1970	2	39,88	25	1,5	25,125	55	3
1970	3	39,79	25	2,5	25,2083	55	3
1970	4	39,71	25	3,5	25,2917	55	3
1970	5	39,63	25	4,5	25,375	55	3
1970	6	39,54	25	5,5	25,4583	54	2
1970	7	39,46	25	6,5	25,5417	54	2
1970	8	39,38	25	7,5	25,625	54	2
1970	9	39,29	25	8,5	25,7083	54	2
1970	10	39,21	25	9,5	25,7917	54	2
1970	11	39,13	25	10,5	25,875	54	2
1970	12	39,04	25	11,5	25,9583	53	1
1971	1	38,96	26	0,5	26,0417	53	1
1971	2	38,88	26	1,5	26,125	53	1
1971	3	38,79	26	2,5	26,2083	53	1
1971	4	38,71	26	3,5	26,2917	53	1
1971	5	38,63	26	4,5	26,375	53	1
1971	6	38,54	26	5,5	26,4583	52	0
1971	7	38,46	26	6,5	26,5417	52	0
1971	8	38,38	26	7,5	26,625	52	0
1971	9	38,29	26	8,5	26,7083	52	0
1971	10	38,21	26	9,5	26,7917	52	0
1971	11	38,13	26	10,5	26,875	52	0
1971	12	38,04	26	11,5	26,9583	52	0

* is totaal min 52

Bijlage 6

Verklaring relatiepartnerschap

(als bedoeld in artikel 1.5)

Ondergetekende,

naam:

voornamen:

geboortedatum:

adres:

woonplaats:

verklaart:

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

Medeondergetekende,

naam:

voornamen:

geboortedatum:

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

Plaats,

datum,

Ondergetekende,

Medeondergetekende,

(handtekening)

(handtekening)

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

Bijlage 7

Overzicht besmettelijke ziekten

Besmettelijke ziekten van groep A, groep B en groep C, als bedoeld in de Wet Publieke Gezondheid:

- a. Tot groep A, bedoeld in artikel 1 behoren de volgende infectieziekten:
 - nieuwe influenza A (H1N1);
 - pokken;
 - polio;
 - severe acute respiratory syndrome (SARS).

- b. Tot groep B1, bedoeld in artikel 1 behoren de volgende infectieziekten:
 - humane infectie veroorzaakt door een aviair influenzavirus;
 - difterie;
 - pest;
 - rabies;
 - tuberculose;
 - virale hemorrhagische koorts.

- c. Tot groep B2, bedoeld in artikel 1, behoren de volgende infectieziekten:
 - buiktyfus (typhoid fever);
 - cholera;
 - hepatitis A,B en C;
 - kinkhoest;
 - mazelen;
 - paratyfus;
 - rubella;
 - shigellose,
 - shiga toxine producerende escherichia (STEC)/enterohemorragische escherichia coli-infectie;
 - invasieve groep A streptokokkeninfectie;
 - voedselinfectie, voor zover vastgesteld bij twee of meer patiënten met een onderlinge relatie wijzend op voedsel als een bron.

- d. Tot groep C, bedoeld in artikel I, behoren de krachtens artikel 19 aangewezen infectieziekten:
- antrax
 - bof
 - botulisme
 - brucellose
 - ziekte van Creutzfeld-Jakob (klassieke)
 - ziekte van Creutzfeld-Jakob (variant)
 - gele koorts
 - invasieve Haemophilus influenzae type b-infectie
 - hantavirusinfectie
 - legionellose
 - leptospirose
 - listeriose
 - malaria
 - meningokokkenziekte
 - MRSA-infectie (clusters buiten het ziekenhuis)
 - invasieve pneumokokkenziekte bij kinderen t/m 5 jaar
 - Psittacose
 - Q-koorts
 - tetanus
 - trichinose
 - West-Nile virus

Meer informatie onder andere inzake meldingsplicht op de site van de RIVM, www.rivm.nl

Bijlage 8

Adressenoverzicht

Werknemersorganisaties (partij bij de cao Waterbedrijven)

ABVAKABO-FNV
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer
telefoon (079) 353 61 61
fax (079) 352 12 26
www.abvakabofnv.nl

CNV-Publieke Zaak
Postbus 84500, 2508 AM Den Haag
telefoon (070) 416 06 00
fax (070) 416 06 90
www.cnvpubliekezaak.nl

Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb)

Secretariaat
Postbus 9009
6800 DL Arnhem
telefoon (026) 356 95 63
fax (026) 351 95 60
e-mail info@wwb.nl
www.wwb.nl

Leden Werkgeversvereniging Waterbedrijven (januari 2011)

NV Waterbedrijf Groningen
Postbus 24, 9700 AA Groningen
telefoon (050) 368 86 88; fax (050) 312 25 34
www.waterbedrijfgroningen.nl

WMD NV Waterleidingmaatschappij Drenthe
Postbus 18, 9400 AA Assen
telefoon (0592) 85 45 00; fax (0592) 85 45 99
www.wmd.nl

Vitens N.V.
Postbus 1090, 8200 BB Lelystad
telefoon (030) 248 79 11; fax (030) 248 79 10
www.vitens.nl

Oasen
Postbus 122, 2800 AC Gouda
telefoon (0182) 59 33 11; fax (0182) 59 33 33
www.oasen.nl

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

Dunea Duin & Water
Postbus 34, 2270 AA Voorburg
telefoon (070) 357 75 00; fax (070) 387 18 94
www.dunea.nl

Evides Waterbedrijf
Postbus 4472, 3006 AL Rotterdam
telefoon (010) 293 50 00; fax (010) 293 50 32
www.evides.nl

Brabant Water NV
Postbus 1068, 5200 BC 's-Hertogenbosch
telefoon (073) 683 88 88; fax (073) 683 89 99
www.brabantwater.nl

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

WLN Waterlaboratorium Noord
Postbus 26, 9470 AA Zuidlaren
telefoon (050) 402 21 21; fax (050) 409 42 74
www.wln.nl

Aqualab Zuid
Postbus 174, 4250 DC Werkendam
telefoon (0183) 30 55 00; fax (0318) 30 55 99
www.aqualabzuid.nl

Het Waterlaboratorium N.V.
Postbus 734, 2003 RS Haarlem
telefoon (023) 517 59 00; fax (023) 517 59 99
www.hetwaterlaboratorium.nl

Bijlage 9

Trefwoordenregister

Onderwerp	Artikel
Aanpassing arbeidsduur	4.1.2
Aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering	12.7
Aanvullende arbeidsongeschiktheidverzekering	6.2
ABP 3.5.2	
ABP Arbeidsongeschiktheidpensioen (AAOP)	6.1/6.2
Adoptieverlof	4.3.8
Adressen	Bijl. 8
Arbidsduur	4.1
Arbidsongeschiktheid	6.1/Hfdst. 12
Arbidsmarkttoeslag	5.3.4
Arbidsovereenkomst	Hfdst. 3
Arbidsstijdenwet	4.4.1
Arbidsstijdverkorting oudere werknemers	Protocol
Bedrijfs-cao	1.2.2
Bedrijfsongeval	6.4/12.1/12.8/12.15
Bedrijfsregelingen	1.2.2
Belonen	Hfdst. 5
Beloningssysteem	5.1
Berekening FAB	8.2
Beoordeling	5.4/5.6
Beroep	Hfdst. 15/Hfdst. 16
Beroepstermijn	16.4
Besmettelijke ziekten	2.2.7/Bijl. 7
Bevalling/zwangerschap	4.3.4/4.3.6
Bezwaar Functie-indeling	Hfdst. 17
Bezwaarschrift	Hfdst. 15, 16, 17
Bovenwettelijk verlof (verkoop)	8.5
Bronnen FAB	8.3
Bijzonder verlof	4.3/8.3
Bijdrage vakorganisaties	2.3.1
Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling	17.3
Calamiteitenverlof	4.3.4.
College van Beroep	Hfdst. 16
Compensatie overwerk	4.5.3
Consignatiedienst	4.6
- Vergoeding	4.6.3
- Beëindiging	4.6.4
- Afbouwregeling	4.6.5

Onderwerp	Artikel
Dagvenster	4.4.3
Dagwaarde	8.4
Deeltijd	4.1.3
Demotie (pensioenopbouw bij -)	5.15
Diensttijdgratificatie	5.11/8.3
Diensttijd	5.11.7
Employabilitybudget (EB)	11.2.2
Eindejaarsuitkering	5.10/8.3
Feest- of gedenkdag	4.3.12
Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB)	Hfdst. 8
Flexibel uittreden (FUR)	3.5
Functiecontracten	2.1.2
Functiewijziging	2.2.1
Functiewaardering (-indeling)	5.1
Functiereferentiematrix	Bijl. 2
Fusie	2.1.5
Garanties (salaris-)	5.8
Geheimhouding	2.2.4
Gratificatie (diensttijd-)	5.11
Indiensttreding en ontslag	Hfdst. 3
Inkomen	5.2
Inpassingtabel	5.2.1./Bijl.1
Inzetbaarheid (IB)	Hfdst 7, Bijl. 5
IPAP	6.2
Jaarinkomen	5.2
Jaarsalaris	5.2
Keuring bij indiensttreding	3.3
Keuzepensioen ABP	3.5.2
Kortdurend zorgverlof	4.3.5
Kraamverlof	4.3.7
Leden WWb	Bijl. 8
Leerperiode (salaris)	5.3.3
Levensloopregeling	4.3.11/8.3
Loonaanvulling (WW)	13.8
Loondoorbetaling bij ziekte	12.6
Loopbaanscan	11.2.2
Looptijd (cao)	1.1/Protocol

Onderwerp	Artikel
Marktconformiteit (beloningssysteem)	5.1.3
Medische keuring	3.3
Mobiel werken (van huis uit)	Hfdst. 9
Mobiliteit	5.8.5
Nabestaandenpensioen ABP	3.5.2
Nevenactiviteiten	2.2.5
Onbetaald verlof	4.3.10
Onderhoud functie-indeling(s)systeem	5.1.2
Ontslag:	
- opzegtermijn	3.2.1/3.4/Bijl.4
- bij arbeidsongeschiktheid	12.13/Bijl. 3
- bij vervroegde uittreding en pensioen	3.5
- wegens reorganisatie	3.7
- uitkering	3.6/8.3
Open schalen systeem	5.5
Opleiding	Hfdst. 11
Ouderdoms- (en nabestaanden) pensioen	3.5.2
Ouderschapsverlof	4.3.9/8.3
Overgangsregeling FUR	zie Flexibel Uittreden (FUR)
Overlijden bloed- en aanverwanten (verlof)	4.3.1
Overlijden werknemer (uitkering)	6.6
Overwerk	4.5
PAS-regeling	Protocol
Pensioen (Keuzepensioen ABP)	3.5/3.6
Pensioenopbouw bij demotie	5.15
Periodieke verhoging	5.3.5
Persoonlijke ontwikkeling	Hfdst. 11
Ploegendienst (arbeidstijd bij 5-ploegendienst)	4.1.1
POP (Persoonlijk Ontwikkelings Plan)	11.2.1
Proeftijd	3.1/Bijl. 4
Protocolafspraken	achter cao-tekst
RAB (resultaatafhankelijk belonen)	5.13/8.13
Rechtsbijstand	2.2.5
Relatiepartner	1.5/Bijl. 6
Reis- en verblijfkosten	9.4/9.5/Hfdst. 10
Reiskosten (bij overplaatsing)	14.7
Reorganisatie (ontslag bij -)	2.1.4/3.7
Resultaatafhankelijk belonen	5.13/8.3
Rusttijd	4.4.4/4.5.4

Onderwerp	Artikel
Salariëring	5.3
Salarisgarantie	5.8.1
Salaris (-tabel)	5.2.1/Bijl. 1a en b
Schaalverlof	8.3
Standplaats:	
- andere standplaats	2.2.1
- vergoeding vanaf standplaats	10.4
- vergoeding verhuiskosten	14.2
Studiefaciliteiten	Hfdst. 11
Telewerken	9.6
Terugvordering vergoeding (studiekosten)	11.6
Uitkering bij:	
- overlijden	6.6
- vervroegd uittreden, arbeidsongeschiktheid of pensioen	3.6
- ontslag	3.6/8.3
- ziekte	12.6/Hfdst. 12
- aanvulling op WW	Hfdst. 13
Uitzendkrachten	2.1.6/Protocol
Uurloon	5.2.7
UWV	13.12/Bijl. 3
Vacature	2.1.7
Vakantie:	4.2
- verlofuren per jaar	4.2.1
- opnemen	4.2.5
- opbouw tijdens ziekte	4.2.4
- uitkering	5.9/8.3
- intrekken	4.2.6
Variabel belonen (resultatendeling)	5.13/9.3
Vergoeding:	
- overwerk	4.5.3
- reis- en verblijfkosten	9.4/Hfdst. 10/14.7
- consignatiediensten	4.6.3
- na verlaten consignatiediensten (afbouwreg.)	4.6.5
- verhuiskosten	13.11/Hfdst. 14
- ziektekostenverzekering	6.3
Verlof	
- bijzonder verlof	4.3
- verkoop bovenwettelijk verlof	8.5
- aankoop verlof	8.6

Onderwerp	Artikel
Vervangingstoelage	5.12
Verplichtingen (werkgever en werknemer)	Hfdst. 2
Waarde van een dag	8.4
Weekend- en feestdagen	4.3.12/4.4.2
Werkgebied	9.5
Werkgeversbijdrage vakorganisaties	2.3.1
Werkloosheid	6.5/Hfdst. 13
Werknemersorganisaties	Bijl. 8
Werktijden	4.4
Werktijdverkorting (voor oudere werknemers)	Protocol
Woonplaats	2.2.2/14.2/14.7
 Ziekte	
- besmettelijke ziekten	2.2.7/ Bijl. 7
- ontslag in verband met ziekte	12.13/Bijl. 3
- vakantie en ziekte	4.2.3./4.2.4
- rechten en plichten bij ziekte	6.1/Hfdst. 12
- vergoeding ziektekostenverzekering	6.3
Ziektekosten (bij bedrijfsongeval)	6.4
Zorgverlof (kortdurend)	4.3.5
Zwangerschap/bevalling	4.3.6

