Werkgeversvereniging
Waterbedrijven

Cao Waterbedrijven

2015-2017

Leeswijzer Cao Waterbedrijven 2015

Deze cao loopt van 1 januari 2015 tot 1 juli 2017. Sociale partners hebben een aantal vernieuwingen in arbeidsvoorwaarden afgesproken en in een protocol vastgelegd. Dit protocol is opgenomen in de bijlage bij deze cao. Uitwerking geschiedt gedurende de looptijd van de cao.

Deze cao-tekst wordt uitsluitend digitaal aangeboden.

Inhoudsopgave

Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) Waterbedrijven

	Aanhef	4
	Lijst met afkortingen	5

Hoofdstuk

1	Algemeen	6
2	Algemene rechten en verplichtingen	7
3	Indiensttreding en ontslag	10
4	Arbeidsduur, verlof en werktijden	12
5	Beloning	18
6	Sociale voorzieningen	26
7	Inzetbaarheids Budget (IB)	28
8	Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB)	30
9	Het Nieuwe Werken en mobiel werken	32
10	Reis- en verblijfkosten	33
11	Opleiding, ontwikkeling en employabilitybudget	34
12	Rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	36
13	Voorzieningen in verband met werkloosheid	41
14	Verhuiskosten	44
15	Bezwaarschriften	45
16	Bezwaren Functie-indeling	46

Bijlagen

	Protocol	48
1	Salarisschalentabel / inpassingstabel	51
2	Functiereferentiematrix	55
3	Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid	56
4	Burgerlijk Wetboek (art. 7:652 en 7:672)	57
5	Overgangsregelingen	59
6	Verklaring relatiepartnerschap	69
7	Overzicht besmettelijke ziekten	70
8	Bezwaarschriften	72
9	Bezwaren Functie-indeling	73
10	Adressenoverzicht	76

De ondergetekenden

Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb), gevestigd te Arnhem
partij te ener zijde

en

FNV, gevestigd te Amsterdam
CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht
of hun eventuele rechtsopvolgers
elk als partij ter andere zijde

VERKLAREN

De volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) Waterbedrijven, 1 januari 2015 tot 1 juli 2017 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Arnhem, d.d. 17 december 2015

Werkgeversvereniging WWb

.....
L. Declercq

FNV

.....
L. Groen

CNV Publieke Diensten

.....
A. Reijgersberg

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 Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FAB	Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget
FUR	Flexibele Uittredingsregeling
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
FTE	Fulltime equivalent
IB	Inzetbaarheidsbudget
IPAP	Individueel Pensioen Aanvullings Plan
IVA	regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
POP	Persoonlijk Ontwikkelings Plan
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
WWZ	Wet Werk en Zekerheid
ZW	Ziektewet

Hoofdstuk 1
Algemeen

1.1 Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt zonder dat opzegging nodig is van rechtswege op 30 juni 2017. 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 Individueel niveau

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

1.3 Werkingssfeer

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.

1.4 Definities

In deze cao wordt verstaan onder

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

1.5 Gelijkstelling relatiepartner

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

- een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 80a van Boek 1 BW, alsmede
- een gemeenschappelijke huishouding met het oogmerk van duurzame samenleving, hetgeen blijkt uit een schriftelijk verklaring zoals opgenomen in bijlage 6 van deze cao.

1.6 Pensioenregeling en flexibel uittreden

Voor alle werknemers is de pensioenvoorziening van toepassing zoals bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Als je geboren bent voor 1 januari 1950 en voor 1 april 1997 in dienst was, geldt voor jou ook de Flexibele Uittredingsregeling (FUR). Deze regeling is ondergebracht bij Loyalis.

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 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 (digitaal) 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.
Zowel jouw werkgever als de vakbonden zullen desgevraagd vertrouwelijk met de benodigde informatie omgaan.

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.

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 verantwoording 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, tenzij de bedrijfsgeneeskundige dienst daar toestemming voor geeft.
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 AWVN met de vakorganisaties is overeengekomen, te weten een vast bedrag van € 20,06 per fte (prijspeil per 1 januari 2015).

2.3.2 Facilitering vakbondscontributie

Op bedrijfsniveau kunnen werkgever en ondernemingsraad afspraken maken over de openstelling van de mogelijkheid voor werknemers, de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk met het loon, Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget of dagen te verrekenen als onderdeel van de fiscale ruimte van de werkkostenregeling. Daarbij wordt vastgesteld welke bronnen in aanmerking komen voor de uitruil, alsmede de looptijd van deze keuzeregeling.

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 overeen 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;
- bij deeltijd de omvang van de arbeidsovereenkomst.

3.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, gelden de bepalingen van artikel 7:668a BW, tenzij hiervan in de cao wordt afgeweken.

3.2.1 Afwijking van artikel 7:668a BW lid 2 gedurende de looptijd van deze cao

Wanneer je als medewerker klantenservice (of een met deze referentiefunctie vergelijkbare functie) werkt in een callcenter / klantcontactservicecenter, dan tellen uitzend- en of detacheringsovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met je huidige werkgever niet mee in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten van artikel 7:668a lid 1 BW. Hiermee wordt afgeweken van artikel 7:668a lid 2 BW. Deze afwijking geldt niet als je na 1 juli 2017 in dienst bent gekomen.

3.2.2 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 terugtrekt, voordat de uitslag van de medische keuring aan de werkgever is meegedeeld, 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 van de overeenkomst op de dag van opzegging	Opzegtermijn in maanden van werkgever	Opzegtermijn in maanden van werknemer
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 op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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 conform artikel 5.2.3 plus de vakantie- en eindejaarsuitkering.

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 bijlage 5, Overgangsregelingen.

Hoofdstuk 4
Arbeidsduur, verlof en werktijden

4.1 Arbeidsduur

4.1.1. Gemiddelde arbeidsduur

Bij een fulltime dienstverband bedraagt de feitelijke arbeidstijd gemiddeld veertig uur per week op jaarbasis. Op basis van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kunnen – in overleg met de ondernemingsraad – afspraken worden gemaakt over arbeidstijden en roosters. Bij volcontinudienst 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 naar evenredigheid worden toegepast.

4.2 Vakantie

4.2.1 Verlofuren per jaar

Bij een fulltime dienstverband heeft de werknemer recht op 200 uur vakantie per jaar, bestaande uit 160 uur wettelijk verlof en 40 uur bovenwettelijk verlof.
Overgangsregeling
De medewerker die op 1 augustus 2009 in dienst was en die op 31 december 2009 45 jaar of ouder was, valt onder de overgangsregeling leeftijdsverlofuren (zie bijlage 5, Overgangsregelingen).

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. Wanneer de werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt vindt verrekening van de te veel / te weinig opgenomen vakantie-uren plaats.

4.2.3 Ziek tijdens vakantie

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 Vakantie tijdens ziekte

De werknemer kan tijdens ziekte vakantie genieten, indien hier in overleg met zijn werkgever afspraken over worden gemaakt. Gedurende de vakantie is de werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. De vakantie-uren worden afgeschreven van het vakantieverlofsaldo.

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 ten gevolge 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. grootouders en schoongrootouders, (stief)broers, (stief)zussen, zwagers, schoonzussen en kleinkinderen: één dag.

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 15 dagen per jaar, voor het bijwonen van

vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.

b. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie, waarvoor hem in het eerste lid bedoelde verlof werd verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

c. De werkgever kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

4.3.4 Calamiteitenverlof

a. Je hebt in bijzondere gevallen recht op betaald verlof, bijvoorbeeld als je niet kan werken vanwege:
   - De bevalling van je echtgenote of partner;
   - Calamiteiten of acute zorgtaken. Die zorgtaken moeten wel spoedeisend zijn, onvoorzien, of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen. Bijvoorbeeld een arts- of ziekenhuisbezoek van jezelf, je echtgenoot of partner of je (inwonend) kind of pleegkind;
   - Het uitvoeren van een door de wet of overheid opgelegde verplichting die je niet in eigen tijd kan uitvoeren;
   - De uitoefening van actief kiesrecht.

b. Bij samenloop van dit artikel met het kortdurend zorgverlof (artikel 4.3.5.) eindigt het verlof op basis van dit artikel na 1 dag.

4.3.5 Kortdurend zorgverlof

a. Je hebt recht op (gedeeltelijk) betaald buitengewoon verlof om, als dit noodzakelijk is, te zorgen voor een ziek (inwonend) kind, partner, eigen ouder, huisgenoot, 2de graads bloedverwant, of iemand anders met wie je een sociale relatie hebt.

b. Als je werkgever hierom vraagt moet je dit ook achteraf aannemelijk maken.

c. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de duur en omvang van het verlof. Per 12 maanden mag je maximaal 2x je arbeidsduur per week zorgverlof opnemen.

d. Tijdens het verlof ontvang je 70% van je salaris, met een maximum van 70% van het maximum dagloon en een minimum van 70% van het minimumloon.

e. Je werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid jouw belang moet wijken.

4.3.6 Zwangerschap- en bevallingsverlof

a. Je hebt als werkneemster aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van in totaal maximaal 16 weken.

b. Je zwangerschapsverlof begint op zijn vroegst 6 weken voor de uitgerekende datum en op zijn laatst tot 4 weken voor de uitgerekende datum. Die uitgerekende datum wordt door de verloskundige of arts vastgesteld.

c. Je hebt recht op bevallingsverlof na de bevalling. De duur hiervan is 10 weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Als je zwangerschapsverlof korter is geweest dan 6 weken, om andere redenen dan ziekte, dan komt die tijd er als bevallingsverlof bij. Vanaf de 42ste dag heb je de mogelijkheid om de resterende dagen van je bevallingsverlof flexibel in te zetten.

d. Indien je kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen krijg je de gelegenheid om je kind maximaal 10 weken thuis te verzorgen, ook wanneer je verlof hierdoor langer is dan 16 weken.

e. Bij het overlijden van de moeder kan het bevallingsverlof aan de partner worden overgedragen.

f. Indien er sprake is van een meerlingenzwangerschap heb je recht op vier weken extra verlof. Deze bepaling geldt vanaf 1 april 2016.

g. Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof krijg je een uitkering ter hoogte van je salaris met als maximum het maximum dagloon. Je werkgever vult dit aan tot 100% van je salaris.

4.3.7 Kraamverlof

Je hebt als vader/partner recht op 2 dagen betaald kraamverlof. Dit verlof moet je opnemen in de eerste 4 weken dat jouw kind geboren is. Daarnaast heb je recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof. Zie hiervoor artikel 4.3.9.

4.3.8 Adoptieverlof

a. Als je een kind adopteert, heb je recht op 4 weken aaneengesloten of, met toestemming van je werkgever, gespreid verlof. Je mag dit opnemen vanaf 4 weken voor het kind ter adoptie wordt opgenomen tot 22 weken daarna.
b. Een pleegkind wordt hier voor het verlof met een adoptiekind gelijkgesteld. Er moet daarvoor wel een pleegcontract op basis van de Jeugdwet zijn.
c. Als je meerdere kinderen tegelijk opneemt als pleeg- of adoptiekind, dan geldt het verlof maar een keer.
d. Tijdens je verlof ontvang je een uitkering van 100% van je dagloon tot maximaal de hoogte van het maximumdagloon. Je werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van je salaris.

4.3.9 Ouderschapsverlof

a. Je mag onbetaald verlof opnemen om een kind dat tot jouw gezin behoort te verzorgen. Voorwaarde is dat het kind jonger is dan 8 jaar. Je mag het ouderschapsverlof ook direct na de geboorte van het kind in laten gaan. Indien je al ouderschapsverlof had bij een eerdere werkgever, dan mag je het resterende deel nog opnemen. Je moet dan een verklaring overleggen van je oude werkgever waaruit blijkt op hoeveel verlof je nog aanspraak hebt.
b. Je kunt voor ieder kind 26 keer jouw gemiddelde arbeidsduur per week opnemen als ouderschapsverlof.
c. Je vraagt het verlof tenminste 2 maanden van tevoren aan bij je werkgever. Daarin vermeld je duidelijk wanneer je wilt dat je verlof begint, de periode, het aantal uren en de spreiding over de week. Je mag de datum van begin en einde van het verlof afhankelijk stellen van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of het begin van de verzorging van het kind.
d. In de verlofperiode betaalt je werkgever maximaal 13 weken de verplicht in te houden (sociale) premies over het onbetaalde deel van het verlof. Deze premies zijn de premies voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de premie voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, de premie voor de flexibele uittreding (FUR en FPU) en de WW-premie.
e. Je bouwt over je opgenomen ouderschapsverlof geen vakantie-uren op.

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 heeft ten behoeve van de werknemer overeenkomstig de wettelijke bepalingen een levensloopregeling getroffen. De werknemer die
a. is geboren na 31 december 1949, en
b. 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. Deze is opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (zie hoofdstuk 8).

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 door de overheid beëindigd, waardoor de regeling niet meer beschikbaar is voor nieuwe deelnemers. Voor bestaande deelnemers geldt een overgangsregeling (zie bijlage 5, Overgangsregelingen).

**) 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

Bijzonder 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 Werktijdenregeling

Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet wordt 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 in 2013 en vanaf 2014 de verjaardag van de koning 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 Werktijden

De reguliere werktijd ligt tussen 06.00 en 19.00 uur (dagvenster) op maandag tot en met vrijdag met inachtneming van de bij jouw werkgever geldende flexibele werktijdenregeling.
In het kader van Het Nieuwe Werken kun je op vrijwillige basis buiten de reguliere tijden werken als je dat met je werkgever overeengekomen bent. De toeslagen gekoppeld aan werken buiten reguliere werktijden komen in dat geval te vervallen.

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 verplichten overwerk / meerwerk 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.

4.5.2 Definities

Onder overwerk wordt verstaan het in opdracht verrichten van werkzaamheden boven het voor de werknemer geldende rooster en boven de voltijd arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 4.1.1.
Onder meerwerk wordt verstaan het in opdracht verrichten van werkzaamheden boven de voor de werknemer geldende arbeidsduur, maar onder de voltijd arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 4.1.1.
Met overwerk en meerwerk wordt gelijkgesteld het in opdracht verrichten van overwerk op een verplichte verlofdag als bedoeld in artikel 4.2.5. sub d.
Niet als overwerk of meerwerk worden 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

a) Voor overwerk krijg je een vergoeding in tijd en geld.
b) Elke maand wordt na afloop vastgesteld of je overwerk of meerwerk hebt verricht. Compensatie voor overwerk en meerwerk krijg je alleen als het overwerk of meerwerk op verzoek van de werkgever gebeurt. Je krijgt verlof gelijk aan het aantal uren overwerk of meerwerk.
c) Je mag ook vragen dit verlof te laten uitbetalen. Je krijgt dan een uitkering op basis van het uurloon (artikel 5.2.7.)
d) Je krijgt:

	toeslag meerwerk	toeslag overwerk
Doordeweeks: Maandag van 06.00 tot vrijdag 19.00 uur	25%	50%
Weekend: Vrijdag van 19.00 uur tot maandag 06.00 uur	100%	100%
Feestdagen: Feestdag en de daarop volgende dag tot 06.00 uur	100%	100%

e) De toeslag kan worden vervangen door verlof. Het verlof moet dan binnen 6 weken nadat het overwerk of meerwerk is verricht worden opgenomen. De toeslag wordt niet omgezet in verlof als het bedrijfsbelang dit niet toelaat.
f) Als je bent ingedeeld in een door de werkgever aan te wijzen functie of functiegroep, dan wel een salaris(schaal) en daarom niet in aanmerking komt voor de in dit artikel genoemde compensatie, ontvang je een extra bijdrage in je FAB.

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.

Hoofdstuk 5
Beloning en loonsverhoging

Voor de waterbedrijven is een 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 16.

Aanpassing loonlijn
Cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw van de cao waterbedrijven. Om gelijke tred te houden met de relevante markt is besloten de salarisschalen van de cao (bijlage 1.1.) te verhogen. Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle medewerkers. Dit betekent voor medewerkers dat het bij hun functie behorende schaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd.
Voor medewerkers met een inkomen (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag) boven het maximum van de functionele salarisschaal betekent dit dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Het totale inkomen van deze medewerkers wijzigt niet door de aanpassing van de loonlijn.

De salarisschalen (nieuwe loonlijn; bijlage 1.1 van de cao) worden per 1 januari 2016 verhoogd met 1%.
Deze loonlijnaanpassing gaat vooraf aan de algemene structurele loonsverhoging per 1 januari 2016.

Algemene structurele loonsverhoging
Per 1 januari 2015 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd.
Per 1 januari 2016 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd.

Premievrijval pensioen 0,8%
De premievrijval pensioen van 0,8% wordt per 1 januari 2016 toegevoegd aan het flexibel arbeidsvoorwaardenbudget (FAB). Over 2015 wordt in november of december een eenmalige uitkering van 0,8% op basis van de FAB-grondslag uitgekeerd aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn. De eenmalige uitkering en de structurele 0,8% FAB bijdrage zijn pensioengevend.

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 ter zake 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 is een verantwoordelijkheid van sociale partners gezamenlijk. Activiteiten die behoren tot het onderhoud van de functiereferentiematrix zijn 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 functiereferentiematrix 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 functiewaarderingstechniek en die een goed inzicht hebben in de organisatiestructuur en de werkzaamheden van de waterbedrijven. Een door de vakorganisaties 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 van de onderhandeling tussen sociale partners bepalend zijn.

5.2 Definities

5.2.1 Maandsalaris: het bedrag per maand dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend (zie tabel 1 van bijlage 1 van deze cao), vermeerderd met het bedrag van een eventuele garantietoelage volgens art. 5.7.

Tabel 1 van bijlage 1 vermeldt de minimum en maximum maandsalarissen voor de verschillende salarisgroepen.

5.2.2 Jaarsalaris: twaalf maal het maandsalaris.

5.2.3 Maandinkomen: 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 5.11;

5.2.4 Jaarinkomen: twaalf maal het maandinkomen.

5.2.5 Vaste persoonlijke toelage: 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 Overige toelagen: alle om andere redenen toegekende toelagen op het salaris, waaronder toelagen die voortvloeien uit een inconveniënt, worden – tenzij anders bepaald – niet als tot het inkomen behorende vaste persoonlijke toelage aangemerkt.

5.2.7 Uurloon: onder uurloon wordt voor de berekening van (toeslagen voor) overwerk/meerwerk, 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 functiewaarderingsmatrix, wordt het aan een werknemer toegekende salaris periodiek verhoogd totdat het maximum van de geldende schaal is bereikt.
Bij functioneren conform de norm bedraagt deze periodieke verhoging 2,5 procent van het maximumsalaris.
Bij functioneren ruim boven de norm kan een dubbele verhoging (5 procent) worden toegekend.

5.3.6 Beoordelingsuitkering

De werknemer die het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal heeft bereikt en geen salarisgarantie heeft op basis van artikel 5.2.5.b of artikel 5.7, komt jaarlijks afhankelijk van zijn functioneringsbeoordeling in aanmerking voor een eenmalige uitkering.

Bij een beoordelingsuitkomst ‘boven de norm’ ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 2,5% of bij een beoordelingsuitkomst ‘ruim boven de norm’ 5% van het jaarsalaris.

De beoordelingsuitkering is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de grondslag voor enig andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering.

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 functioneren ruim onder de norm, respectievelijk het toekennen van een dubbele periodieke verhoging bij functioneren ruim boven de norm, 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 functioneren ruim boven de norm) 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 (ruim onder de norm)
- 1,25 procent (onder de norm)
- 2,50 procent (op de norm)
- 3,75 procent (boven de norm)
- 5,00 procent (ruim boven de norm).

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 competentiemanagement, 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 (ruim onder de norm, onder de norm, op de norm, boven de norm, ruim boven de norm).
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 Garanties

5.7.1 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.

5.7.2 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.

5.7.3 Afkoop

Het afkopen van een salarisgarantie is mogelijk wanneer bedrijf en werknemer 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.

5.7.4 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.

5.7.5 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.

5.8 Vakantie-uitkering

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

5.8.2 De vakantie-uitkering is opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) en bedraagt 8,2% van de FAB-grondslag (zie artikel 8.2.) Bij een volledig dienstverband wordt de vakantie-uitkering berekend over tenminste het maximumbedrag van schaal 5 (bijlage 1.1.)

5.9 Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering over elke kalendermaand, waarin hij aanspraak heeft op salaris. De eindejaarsuitkering bedraagt 2,5 procent van het inkomen. De eindejaarsuitkering is opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (zie hoofdstuk 8).

5.10 Diensttijdgratificatie

De diensttijdgratificatie is opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (zie 8.3.)
Voor werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst waren, geldt een overgangsregeling, zie bijlage 5.

5.11 Vervangingstoelage

5.11.1 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.

5.11.2 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.

5.11.3 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.

5.11.4 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.

5.12 Resultaatafhankelijke beloning (RAB)

5.12.1 Algemeen

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad of personeels-vertegenwoordiging een resultatendelingsregeling treffen. De afspraak wordt uitgewerkt in een concrete regeling en ter kennisneming aan cao-partijen gestuurd.

Er zijn drie mogelijkheden onderscheiden:

a. Geen andere regeling, opname 1,5 procent in FAB
Werkgever en ondernemingsraad spreken geen andere regeling af en 1,5 procent van het jaarinkomen als genoemd onder artikel 5.2.4 wordt toegevoegd aan het FAB.

b. Andere regeling, plus opname 1,5 procent in FAB
Naast de opname in het FAB van 1,5 procent kan de werkgever met de ondernemingsraad een resultatendeling afspreken.

c. Andere regeling, geen opname 1,5 procent in het FAB
Werkgever en ondernemingsraad spreken 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. De te behalen resultaatafhankelijke beloning wordt vastgesteld op minimaal 2 procent van het inkomen bij het volledig behalen van het resultaat. De hoogte van de uit te keren beloning is afhankelijk van het daadwerkelijk behaalde resultaat en de nadere voorwaarden die in overleg met de ondernemingsraad zijn vastgesteld.

5.12.2 Doelen voor RAB

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 artikel 5.12.1.

5.12.3 Pensioengevend

De RAB is pensioengevend jaarinkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. Over deze uitkering worden de uit het pensioenreglement voortvloeiende premies geheven.

5.12.4 Uitbetaling

De RAB wordt als regel uitbetaald in de maand juni van het jaar volgend op het jaar waarin de afgesproken resultaten zijn behaald.

5.13 Bijzondere beloningsvormen

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

5.14 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 Arbeidsongeschiktheidspensioen (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 zorgverzekering

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 zorgverzekering een maandelijkse vergoeding zorgverzekering toe.

Per 1 januari 2016 bedraagt de vergoeding € 238,- per jaar. Indien de werknemer een inkomen geniet van niet meer dan het maximum van schaal 6 (zie tabel 1 in bijlage 1) bedraagt de vergoeding € 414,-.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de premiestijging van het aanvullende pakket van het collectieve contract van de WWb. Deze jaarlijkse verhoging van de vergoeding wordt gemaximeerd op vijf procent.

6.4 Ziektekosten in geval van bedrijfsongeval e.d.

In geval van arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door een bedrijfsongeval ex artikel 12.1 onder 4, 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 Uitkering bij overlijden

6.5.1 In geval van overlijden van de werknemer verleent de werkgever conform artikel 7: 674 BW een uitkering aan de nagelaten betrekkingen. De uitkering is gelijk aan het laatstgenoten salaris en wordt gebaseerd op een periode van drie maanden plus het resterende tijdvak in de maand waarin het overlijden plaatsvond.

6.5.2 Indien het overlijden van de werknemer is veroorzaakt door een bedrijfsongeval ex art. 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 AOW-gerechtigde leeftijd 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
Inzetbaarheidsbudget (IB)

7.1 Algemeen

1. Het Inzetbaarheidsbudget is gericht op vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer.
2. De medewerker kan beschikken over een Inzetbaarheidsbudget van 52 uur, tenzij hij valt onder de “Overgangsregelingen, paragraaf 1” (zie bijlage 5).

7.2 Functiecontracten

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

7.3 Toekenning

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.

7.4 Besteding

De werknemer kan het Inzetbaarheidsbudget 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 (indien van toepassing);
- 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.

7.5 Verjaringstermijn

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

7.6 Waarde van een IB-dag

De waarde van een IB-dag bedraagt 0,5092 procent van het jaarinkomen. Bij berekening op maandbasis is de dagwaarde 6,11 procent van het maandinkomen.

7.7 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.
- *Bij arbeidsongeschiktheid*: Na 6 maanden vindt geen opbouw meer plaats over de uren die de medewerker arbeidsongeschikt is.
- *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.

7.8 Registratie

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

Hoofdstuk 8
Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB)

8.1 Algemeen

In het kader van een meer gericht levensfasebeleid ontvangen werknemers een Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB). Hiermee krijgt de medewerker meer mogelijkheden om zelf een goede balans tussen werk en privéleven te organiseren. Het FAB is een maandelijks 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 Berekening FAB

De basis voor berekening van het budget is het maandinkomen, zoals bedoeld in artikel 5.2.3. In het geval dat het maandsalaris wordt gekort of lager is vastgesteld - bijvoorbeeld ten gevolge van onbetaald verlof of langdurige ziekte - wordt het FAB berekend over dit lagere salaris.

8.3 Bronnen en percentages

Het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget is opgebouwd uit onderstaande arbeidsvoorwaarden. Om de percentages te kunnen optellen, zijn alle onderdelen uitgedrukt in percentages van het maandinkomen (zie 8.2).

In het navolgende 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 het inkomen[1]	ABP-pensioengevend
Voor iedereen:			
Vakantiegeld		8,20%	Ja
Eindejaarsuitkering		2,50%	Ja
Vakantiedagen (13), [2]		6,62%	Nee
Bijzonder verlof		0,10%	Nee
Bijdrage ouderschapsverlof		0,10%	Ja
Premievrijval pensioen		0,80%	Ja
Voor bepaalde groepen:			
Diensttijdgratificatie[3]		0,68%	Nee
RAB-uitkering[4]		1,50%	Ja
Levensloopbijdrage[5]		1,50%	Nee
Schaalverlof[6]		1,02%	Nee
Ingangsdatum in toekomst			
Voor iedereen:	**Datum opname in FAB**		
Uitkering bij ontslag[7]	1 januari 2017	0,11%	Ja
Voor bepaalde groepen:			
Diensttijdgratificatie[7]	1 januari 2016	0,68%	Nee

1. 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
2. Deelnemers aan de PAS-regeling model B hebben geen recht op de bijdrage vakantiedagen ten gevolge van de overgangsbepalingen in bijlage 5, paragraaf 1. Voor medewerkers met een functiecontract kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt, conform artikel 2.1.2.
3. Voor medewerkers in dienst getreden op of na 1 januari 2011
4. Conform artikel 5.12.1 sub a of sub b
5. Conform artikel 4.3.11
6. Conform artikel 4.5.3 sub d
7. Conform bijlage 5, Overgangsregelingen, paragraaf 2

8.4 De waarde van een dag

De waarde van een dag (8 uur) bedraagt 0,5092 procent van het voltijds jaarinkomen. Bij berekening op maandbasis is de dagwaarde 6,11 procent van het voltijds maandinkomen. 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 voltijdsmedewerker 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 30 verlofdagen (240 uur) bijkopen op basis van een voltijdsdienstverband.

Hoofdstuk 9
Het Nieuwe Werken en mobiel werken

9.1 Definities

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

Het Nieuwe Werken
Onder Het Nieuwe Werken wordt verstaan tijd en plaats onafhankelijk werken. De werknemer krijgt hierbij van de werkgever het vertrouwen om, waar mogelijk, zelf te bepalen waar en wanneer hij werkt. In dit geval komt de vergoeding gekoppeld aan werken buiten de reguliere werktijden te vervallen.

9.2 Mobiel werken

Bij mobiel werken begint je werktijd wanneer je aankomt op de eerste werkplek en eindigt wanneer je vertrekt bij de laatste werkplek. Om je feitelijke werktijd te bepalen moet je de tijd van je pauze(s) hiervan aftrekken.

9.3 Reistijd van en naar een wisselende werkplek

Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan 1 uur bedraagt, wordt de tijd daarboven als werktijd aangemerkt.

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 bij invoering regeling mobiel werken

1. Als je werkgever je zakelijke reiskosten vergoedt of je gebruik kunt maken van bedrijfsvervoer dan wordt de reiskostenvergoeding woon- werkverkeer beëindigd. Dit is het geval als je werkgever een reiskostenregeling kent bij de toepassing van mobiel werken, zoals in deze cao beschreven.
2. Als je langer dan een jaar in deze situatie een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer hebt gekregen, betaalt je werkgever je de vergoeding in één keer, met een hoogte van vijf keer de maandelijkse vergoeding.

9.6 Het Nieuwe Werken

Als werknemer heb je de mogelijkheid om, in overleg met je werkgever, je arbeid in te delen volgens Het Nieuwe Werken. Je kan dan plaats en tijd onafhankelijk werken.
Per bedrijf kunnen in overleg met de ondernemingsraad 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 arbowetgeving 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 euro per kilometer;
   - voor het gebruik van een eigen bromfiets 0,18 euro per kilometer.
2. Het aantal met een eigen vervoermiddel gereden kilometers dient op de door de werkgever voorgeschreven wijze te worden geadministreerd 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 zo nodig 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 Afwijkende regels

Je werkgever kan met betrekking tot reis- en verblijfkostenvergoeding nadere regels opstellen. In situaties die niet beschreven zijn, zal je werkgever naar redelijkheid en billijkheid beslissen.
Op bedrijfsniveau kunnen in overeenstemming met de OR afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van hetgeen in dit hoofdstuk is bepaald.

Hoofdstuk 11
Opleiding, ontwikkeling en employabilitybudget

11.1 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.

11.2 Persoonlijke ontwikkeling

11.2.1 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.

11.2.2 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 geoormerkt. Gelden van dit budget zijn alleen te besteden aan employabilitydoelen, zij kunnen niet worden aangewend voor andere doelen.

Iedere medewerker heeft de beschikking over een trekkingsrecht voor een employabilitybudget van duizend euro per drie kalenderjaren, gerekend vanaf het jaar van toekenning.

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 employabilitybudget 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 bedrijfsonderdeel.

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. Indien de vergoeding hoger is dan 10.000 euro wordt voornoemde termijn van twee jaar verlengd tot drie jaar.

Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van twee c.q. drie 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

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, en c, alsook de vakantie-uitkering.
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 gevergd.

12.2 Aanpassing salaris

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

12.3 Deskundigenoordeel (*second opinion*)

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

1. de werknemer arbeidsongeschikt is;
2. er binnen de onderneming passend werk voorhanden is;
3. zowel de werkgever als de werknemer voldoende re-integratie-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

De aanspraak loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wijzigt per 1 januari 2016 voor werknemers die op of na 2016 arbeidsongeschikt worden. Voor werknemers die op 1 januari 2016 al arbeidsongeschikt zijn, blijft de oude regeling van toepassing.

Werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt worden

1. Het loon van de werknemer wordt gedurende de arbeidsongeschiktheid volgens de volgende staffel doorbetaald:
   - Tot 27 weken: 100%
   - 27 tot 52 weken: 90%
   - 52 tot 78 weken: 85%
   - 78 tot 104 weken: 80%
2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt lid 1 naar evenredigheid.
3. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard (verklaring UWV), ontvangt gedurende de loondoorbetalingsperiode een loondoorbetaling van 100% van het salaris.

Werknemers die voor 1 januari 2016 arbeidsongeschikt zijn geworden

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.

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 verdiencapaciteit.
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 (verlengde) 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 (verlengde) WW-uitkering zou hebben ontvangen.
8. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van de (verlengde) loongerelateerde WW-uitkering en vermeerdert 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 (verlengde) WGA-uitkering en een ABP arbeidsongeschiktheids-pensioen (AAOP) worden op de aanvulling in mindering gebracht.
4. De hoogte van de in lid 3 genoemde uitkering bedraagt tijdens de (verlengde) WGA loongerelateerde uitkering:
   a. in het geval de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, een aanvulling van negentig procent van het verschil tussen het laatst verdiende 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 (verlengde)WGA loonaanvullingsuitkering een aanvulling van negentig procent van het verschil tussen het laatst verdiende en het nieuwe salaris dat de werknemer bij volledige benutting van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen.
6. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de (verlengde) WGA vervolguitkering 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 negentig procent van het verschil tussen het laatst verdiende salaris en het nieuwe salaris.
8. De aanvulling genoemd in lid 7 eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele (verlengde) 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 Loongerelateerde WGA-uitkering

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan je in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Deze uitkering kent een zelfde systematiek als de WW-uitkering wat betreft opbouw, hoogte en duur.
Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht en de opbouw ervan wordt vertraagd. Deze maatregelen gelden ook voor de loongerelateerde WGA-uitkering.
Deze aanpassingen van de loongerelateerde WGA-uitkering worden op dezelfde wijze gerepareerd als de WW-uitkering in artikel 13.1 lid 1 en 2 cao waterbedrijven.

12.12 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 AOW-gerechtigde leeftijd 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 AOW-gerechtigde leeftijd 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
   c. met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of
   d. met ingang van de kalenderdag van de maand volgende op die waarin de werknemer is overleden.

12.13 Verplichtingen en sancties

1. De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk aan de werkgever mede te delen en zich te houden aan de door de werkgever in dit verband gestelde voorschriften.
2. De werkgever kan bepalen dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn arbeid slechts mag hervatten, als de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of gebleven, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
   b. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat arbeidsongeschiktheid niet kan worden aangenomen;
   c. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   d. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

e. zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht;
f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
g. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
h. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde *second opinion* van het UWV;
j. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
k. opzettelijk onjuiste informatie verstrekt of achterhoudt;
l. niet tijdig een WIA-uitkering heeft aangevraagd;
m. misbruik maakt van de voorziening.

4. De ingevolge het derde lid vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de (gewezen) werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
5. Als ten aanzien van de WIA-uitkering die de werknemer geniet een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomende sanctie toegepast op de aanvulling op de (WIA-) uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft.
6. Wanneer als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer de WIA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de WIA-uitkering voor het vaststellen van zijn aanspraak op een aanvulling op de (WIA-)uitkering, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

12.14 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.

12.15 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.

12.16 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

13.1 Algemene bepalingen

Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden en de opbouw van de WW-rechten vertraagd. Gedurende de looptijd van deze cao worden deze aanpassingen in de cao als volgt gerepareerd:

1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat je kunt opbouwen is 38.
2. Jouw werkgever en jij betalen geen premie voor deze reparatie.
3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (artikel 13.3. van de cao) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.

13.2 Definities

1. Loon: het salaris zoals vermeld in artikel 5.2.1., vermeerderd met de componenten van artikel 5.2.3. sub a, b en c, alsook de vakantie-uitkering.
2. Berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens.

13.3 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

1. Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen, omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.
2. Deze regeling geldt niet als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.
3. Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.
4. Je hebt geen recht op de aanvulling als je:
   a. een redelijk aanbod van passend werk weigert,
   b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk, of
   c. schriftelijk met je werkgever bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering.
5. In het kader van de reorganisatie kan een sociaal plan van toepassing zijn. Daarin kunnen ook bepalingen staan over het aanvaarden van passend werk. In dat geval zijn die bepalingen het uitgangspunt.

13.4 Duur van de aanvulling

Voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de verlengde WW-uitkering.
Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je tijdelijk werk hebt, wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering weer toegekend. De aanvulling eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum.
De aanvulling eindigt in elk geval zodra er geen recht meer is op een (verlengde) WW-uitkering.

13.5 Hoogte van de aanvulling

1. In de eerste helft van de duur van de (verlengde) WW-uitkering wordt de uitkering aangevuld tot 90% van het laatstverdiende salaris. In de tweede helft tot 80%.
2. Als de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, dan stopt je voormalige werkgever de aanvulling geheel of gedeeltelijk. Dat gebeurt in dezelfde mate als de sanctie van UWV.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

13.6 Aanvulling op een ZW-uitkering

1. UWV betaalt een ZW-uitkering als een werknemer arbeidsongeschikt wordt in de periode waarin hij een WW-uitkering ontvangt. Ook deze uitkering wordt aangevuld tot de hiervoor genoemde percentages.
2. Wanneer een werknemer aansluitend aan het einde van zijn dienstverband, of binnen vier weken naar het einde dienstverband, recht heeft op een ZW-uitkering, dan ontvangt de werknemer in afwijking van lid 1 gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling van 100% van de berekeningsgrondslag.
3. Een werkneemster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van haar zwangerschap, ontvangt een aanvulling tot 100% van de berekeningsgrondslag over de periode tot het begin van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (zoals salaris en WW-uitkering) meegeteld.
5. Ontvang je tijdelijk geen of een lagere uitkering als gevolg van een korting die jou kan worden verweten, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat je normaal gesproken ontvangen zou hebben.
6. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

13.7 Aanvulling op het salaris uit een nieuwe arbeidsovereenkomst

1. Als je in de periode waarover je een (verlengde) WW-uitkering ontvangt bij een andere werkgever in dienst treedt, kan je nieuwe salaris lager zijn dan je laatstverdiende salaris. In dat geval wordt je nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de berekeningsgrondslag op basis van je laatstverdiende salaris.
2. Ga je minder uren werken dan voorheen, dan betaalt je voormalige werkgever de aanvulling over het aantal uren dat je werkt.
3. Je moet de loonaanvulling aanvragen binnen vier weken na je eerste werkdag. Je voormalige werkgever betaalt de aanvulling zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-papieren) bij hem hebt ingeleverd.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (salaris, (verlengde) WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld.
5. Het recht op loonaanvulling eindigt:
   a. voor zover je arbeidsuren bij je nieuwe werkgever en de loonbetaling over die arbeidsuren verliest;
   b. zodra je het recht op loon uit je nieuwe arbeidsovereenkomst verliest terwijl die arbeidsovereenkomst blijft bestaan;
   c. zodra het loon bij je nieuwe werkgever niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.
6. Wanneer je hierdoor geen recht meer hebt op loonaanvulling, krijg je opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat. Je moet dan wel binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling opnieuw voldoen aan de overige voorwaarden.
7. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.

13.8 Nieuwe werkloosheid

1. Wanneer je bij een andere werkgever in dienst bent getreden in de periode waarin je recht had op aanvulling van de (verlengde) WW-uitkering, kun je opnieuw werkloos worden. In dat geval kun je weer een beroep doen op de aanvulling. Dit geldt ook als je dan arbeidsongeschikt bent.

2. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage waarop je recht zou hebben in het geval je werkloos was gebleven.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, (verlengde) WW- en ZW-uitkering) meegeteld.
4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering geëindigd zou zijn.
5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn ook hier van toepassing.

13.9 Afkoop

Je kunt met je werkgever afspreken dat hij het recht op de aanvulling afkoopt. In dat geval ontvang je een nader te bepalen bedrag ineens. Je hebt daarna geen recht meer op deze regeling.

13.10 Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Wanneer je bij een andere werkgever werkzaamheden gaat verrichten en het noodzakelijk is dat je daarvoor moet verhuizen kan je je werkgever een eenmalige tegemoetkoming in de verhuiskosten vragen. Deze aanvraag moet je schriftelijk doen binnen twee maanden na verhuizing.
2. Je hebt recht op de vergoeding als:
   a. Je recht hebt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering waarvan de duur niet is verstreken of zonder de aanvaarding van werkzaamheden niet zal verstrijken binnen drie maanden na ingangsdatum van de werkzaamheden, en
   b. Je nieuwe werkzaamheden naar verwachting ten minste zes maanden zullen duren, en
   c. Die werkzaamheden leiden tot een beëindiging van het recht op aanvulling op de WW-uitkering voor tenminste de helft van het aantal uren per week waarvoor je onmiddellijk voor de aanvang van die werkzaamheden recht had op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering, en
   d. De verhuizing noodzakelijk is voor het aanvaarden van de werkzaamheden, en
   e. De noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk plaatsvindt tussen drie maanden voor en twaalf maanden na aanvang van de werkzaamheden.
3. Wanneer je aanvulling op de WW-uitkering zonder aanvaarding van de werkzaamheden niet zal verstrijken binnen drie maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden (lid 2 sub a) heb je ook recht op de vergoeding, als je voldoet aan de voorwaarden van lid 2 sub b, d en e.
4. Een verhuizing is noodzakelijk als:
   a. Als je werkzaamheden bestaan uit een nieuwe dienstbetrekking, je uit hoofde van de dienstbetrekking verplicht bent binnen een bepaald gebied te wonen
   b. Als de reisafstand tussen je woonplaats en je standplaats voor de verhuizing ten minste 50 kilometer en naar de verhuizing ten hoogste 25 kilometer is.
5. De vergoeding bedraagt € 2.328,-. Wanneer je in verband met je nieuwe werkzaamheden ook uit andere hoofde een vergoeding voor verhuiskosten ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de verhuiskostenvergoeding.

Hoofdstuk 14
Verhuiskosten

14.1 Verhuiskostenvergoeding

14.1.1 Aanspraak

De werknemer die in opdracht van de werkgever verhuist, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding als:

- de werknemer binnen 2 jaar na indiensttreding of na overplaatsing verhuist, en
- de werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en werk tenminste 60 procent minder wordt.

14.1.2 Vergoeding

De vergoeding bestaat uit:

- de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel;
- een onbelaste vergoeding van maximaal € 7.750,- voor de overige kosten, inclusief herinrichtingskosten.

De verhuiskostenvergoeding is gebaseerd op de fiscale ruimte 2015. Wanneer de fiscale regeling wijzigt treden cao-partijen opnieuw in overleg.

14.2 Terugbetaling verhuiskostenvergoeding

De werknemer die binnen twee jaar na indiensttreding of binnen een jaar na de verhuizing op eigen verzoek ontslag neemt, of verwijtbaar ontslag krijgt dient de verhuiskostenvergoeding terug te betalen.

Hoofdstuk 15
Bezwaarschriften

15.1 Bezwaar tegen beslissingen

1. Je werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad een regeling voor bezwaar afspreken. Zolang deze regeling er nog niet is, geldt de bezwaarschriftprocedure conform bijlage 8.
2. Je kunt bezwaar maken als je van mening bent dat:
   a. Je werkgever handelt in strijd met één of meer rechten die je tegenover je werkgever hebt;
   b. Je belangen ernstig worden geschaad.
3. Je werkgever behandelt je bezwaar volgens de regeling en neemt een besluit.

Hoofdstuk 16
Bezwarenprocedure functie-indeling

16.1 Bezwaar tegen functie-indeling

1. Je werkgever heeft een regeling voor bezwaar.
2. Je kunt een bezwaar indienen als je het niet eens bent met je functie-indeling.
3. Je werkgevers behandelt je bezwaarschrift volgens de regeling en neemt een besluit op je bezwaar.
4. Je kunt na het besluit op bezwaar door je werkgever nog in bezwaar bij de bezwarencommissie functie-indeling.
5. De procedure is opgenomen in bijlage 9.

Bijlagen

Protocol cao waterbedrijven 2015-2017

16 november 2015

De werkgeversvereniging WWb en de vakbonden FNV en CNV Publieke Diensten hebben op 16 november een principeakkoord bereikt over de nieuwe cao waterbedrijven. Onderstaand de principe-afspraken die partijen gemaakt hebben. Deze afspraken worden met een positief advies ter goedkeuring aan de achterbannen voorgelegd.

Cao-partijen hebben afgesproken de achterbannen zo spoedig mogelijk te raadplegen, zodat na akkoord, de afspraken over 2015 nog in 2015 geëffectueerd kunnen worden, voor de werknemers die op dat moment in dienst zijn bij de werkgevers.

Looptijd
De cao heeft een looptijd van 30 maanden, van 1 januari 2015 tot 1 juli 2017.

Loon
- Met terugwerkende kracht worden op 1 januari 2015 de salarissen structureel verhoogd met 1,5%
- Op 1 januari 2016 wordt de vrijval pensioenpremie van 0,8% opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget, het FAB
- In november of december ontvangen de werknemers die op dat moment in dienst zijn een eenmalige uitkering van 0,8% van hun FAB-grondslag in verband met de vrijval van de pensioenpremie over 2015
- Op 1 januari 2016 wordt de loonlijn structureel met 1% verhoogd
- Op 1 januari 2016 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%

Toelichting
Cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw in de cao waterbedrijven. Het verkleinen van de verschillen in de sector tussen werknemers met en zonder een garantietoeslag is daarbij essentieel. Daarom is, net als in de vorige cao, afgesproken om voor 2016 zowel de loonlijn aan te passen, als een generieke loonsverhoging toe te kennen. Daarbij zal dezelfde systematiek als in de vorige cao worden gehanteerd.
Per 1 januari 2016 wordt de loonlijn met 1% verhoogd en wordt daarnaast een algemene structurele salarisverhoging toegekend van 1,5%. Dit betekent voor werknemers met een inkomen boven het maximum van de functionele salarisschaal (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag), dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Dit houdt in een totale loonsverhoging per 1 januari 2016 van 2,5% voor de werknemers zonder garantietoeslag en een verhoging van 1,5% voor medewerkers met een (garantie)toeslag.

Per 1 januari 2015 geldt voor alle werknemers een algemene structurele loonsverhoging van 1,5%.

Daarnaast wordt de premievrijval pensioen van 0,8% per 1 januari 2016 toegevoegd aan het flexibel arbeidsvoorwaardenbudget (FAB). Over 2015 wordt in november of december een eenmalige uitkering van 0,8% uitgekeerd aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn. De eenmalige uitkering en de structurele 0,8% FAB bijdrage zijn pensioengevend.

Cao-partijen treden met elkaar in overleg op het moment dat het ABP bestuur bekend maakt over te gaan van loonindexatie naar prijsindexatie.

Van Werk naar Werk: wijzigingen Wet Werk en Zekerheid
Met de Wet Werk en Zekerheid worden er wettelijke veranderingen doorgevoerd in het arbeidsrecht en de WW. Doel van de aanpassingen is o.a. om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen door meer in te zetten op “van werk naar werk”. Het is de bedoeling, dat er meer inspanningen gericht op “van werk naar werk” worden gedaan in de fase vóórdat een werknemer werkloos wordt. Cao-partijen onderschrijven dit belang en spreken de intentie uit, om bij reorganisaties zoveel mogelijk in te zetten op “van werk naar werk”-trajecten. Dergelijke trajecten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer in kwestie en de werkgever en zijn niet vrijblijvend. Vanuit dat oogpunt spreken partijen af dat de kosten van deze inspanningen bezien zullen worden in het kader van het “Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding”.

Een paritaire werkgroep werkt bovenstaande uit in cao-afspraken. De werkgroep levert de tekst uiterlijk 1 april 2016 op.

3e WW-jaar
Gelijktijdig met het meer richten op “van werk naar werk” heeft de regering besloten de maximale WW-duur terug te brengen van 38 naar 24 maanden en de opbouw te vertragen. In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers en werknemers afgesproken het 3e WW-jaar, onder voorwaarden, te repareren. Tot op heden blijft het echter onduidelijk hoe deze voorwaarden in de praktijk moeten worden ingevuld.

Daarom spreken cao-partijen af om gedurende de looptijd van deze cao het 3e WW-jaar te repareren en de opbouw, hoogte en duur te handhaven op het niveau zoals deze gelden op 31 december 2015. Deze afspraak geldt eveneens voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Cao-partijen spreken ook af, zodra er meer duidelijkheid komt over de uitwerking van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van het 3e WW-jaar, overleg te voeren om de gevolgen daarvan voor de cao te bespreken en mogelijke aanpassingen in de cao door te voeren.

De Bovenwettelijke WW-uitkering
Als gevolg van het repareren van het 3e WW-jaar wordt ook de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering gerepareerd gedurende de looptijd van deze cao. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de gerepareerde WW-uitkering.

Sociale Innovatie: Proeftuinen
Door de afspraak in de vorige cao om te experimenteren in proeftuinen zijn er mooie initiatieven ontstaan. Initiatieven die aangezet hebben tot wijzigingen in de cao, voor meer flexibiliteit en stappen gericht op de toekomst. Sociale partners hebben elkaar kunnen vinden in het belang van Sociale Innovatie. Cao-partijen nemen daarom het volgende op in de cao:
- de mogelijkheid om op bedrijfsniveau met de OR afspraken te maken over reismobiliteit in combinatie met reisvergoedingen;
- Het creëren van de mogelijkheid voor Het Nieuwe Werken binnen de cao zodat voor werknemers het plaats- en tijdsonafhankelijk werken wordt mogelijk gemaakt;
- Het ook de komende cao-periode weer mogelijk te maken om sociaal te innoveren met proeftuinen.

Ketenbepaling voor call-center medewerkers
De huidige markt vraagt om flexibiliteit. De technologie verandert snel en de bedrijven gaan mee met deze verandering. Processen veranderen. Dit gaat echter niet over een nacht ijs, een flexibele schil is hierbij noodzakelijk. Met de nieuwe wetgeving (Wet werk en zekerheid) wordt de totale duur van uitzendovereenkomst en een opvolgend tijdelijke arbeidsovereenkomst verkort. De wetgever biedt echter de mogelijkheid hier binnen de cao een uitzondering op te maken zodat de duur van de uitzendovereenkomst niet meetelt in de maximale termijn van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Van deze mogelijkheid wordt gedurende de looptijd van deze cao gebruik gemaakt uitsluitend voor de werknemers klantenservice binnen de callcenters van de waterbedrijven (eerste lijns klantenservice medewerkers). Uitzendovereenkomsten voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever tellen niet mee in de ketenbepaling. Hiermee kunnen deze medewerkers ook na gewerkt te hebben als uitzendkracht bij het waterbedrijf, nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen van langere duur.

Werkgelegenheid
Werkgevers en werknemers onderschrijven de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de drinkwaterbedrijven voor werkgelegenheidsafspraken. De werkgevers hebben hun inzet tijdens de vorige cao-periode op dit gebied laten zien met prima resultaten op het gebied van het aanbieden van vele werkervaringsplaatsen, stageplekken en leer-werkplekken. Deze mooie resultaten liggen ten grondslag aan de ambitie voor de komende cao-periode. Werkgevers gaan ervoor om wederom deze doelen te overschrijden. Daarnaast is er ook speciale aandacht voor mensen met een arbeidsmarktbeperking. Ook daar voelen werkgevers een grote verantwoordelijkheid en bieden werkgevers met een speciaal project deze doelgroep arbeidsplekken. De voortgang hierop kan door de bonden halfjaarlijks worden gemonitord.

Monitoren effectiviteit duurzame inzetbaarheid
Binnen de sector zijn mooie initiatieven genomen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Voor de komende cao-periode (mogelijk met behulp van een extern bureau) wordt de effectiviteit van de initiatieven en communicatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderzocht. Een vergelijkbare onderzoeksafspraak wordt gemaakt voor het employabilitybudget. Vanuit het perspectief van werknemer en HR zal onderzoek gedaan worden naar het employability budget en een nog betere benutting daarvan door werknemers. Communicatie over de bevindingen en de mogelijkheden van bestaande instrumenten behoort tot de resultaten van dit onderzoek.

Loondoorbetaling bij ziekte
Per 1 januari 2016 wordt er een nieuwe staffel toegepast voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast vervalt ook de terugwerkende krachtbepaling van artikel 12.6. per 1 januari 2016. Dit betekent dat werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt worden onder de nieuwe regeling vallen. Werknemers die al arbeidsongeschikt zijn en loondoorbetaling bij ziekte ontvangen voor 1 januari 2016 vallen onder de oude regeling.
De staffel voor loondoorbetaling wordt:
- Loondoorbetaling gedurende eerste half jaar: 100% (Blijft gelijk)
- Loondoorbetaling gedurende twee half jaar: 90% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende derde half jaar: 85% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende vierde half jaar: 80% (was 85%)

Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (op basis van UWV-verklaring) ontvangen gedurende de loondoorbetalingsperiode 100% van hun salaris.

Technische aanpassingen
Met de afspraak uit de vorige cao om de cao tekstueel in een nieuw jasje te steken is in de werkgroep cao-redactie met vakbonden een moderne cao-tekst afsproken. Enkele punten stonden nog open voor de onderhandelingsdelegaties. Deze technisch inhoudelijke punten en de wijzigingen die voortvloeien uit nieuwe wetgeving zijn besproken. Deze aanpassingen worden doorgevoerd in de nieuwe cao. De teksten vanuit de cao-redactie worden uiterlijk 1 april 2016 opgeleverd.

Wijzigingen in wet- en regelgeving gedurende de looptijd en de consequenties daarvan voor deze cao worden in onderling overleg met elkaar besproken en afgestemd.

Aldus overeengekomen te Zwolle op 16 november 2015

Werkgeversvereniging WWb
Lieve Declercq (voorzitter WWb)

FNV
Linda Groen

CNV Publieke Diensten
Aynur Polat

Bijlage 1.1: Salarisschalen cao 2015-2017

	1 januari 2014 per maand		1 januari 2015 per maand		1 januari 2016 * per maand	
WWb groep	min	max	min	max	min	max
2 (B)	1.498	1.965	1.520	1.994	1.558	2.044
3 (C)	1.606	2.140	1.630	2.172	1.671	2.227
4 (D)	1.748	2.332	1.774	2.367	1.819	2.427
5 (E)	1.856	2.473	1.884	2.510	1.931	2.573
6 (F)	2.019	2.690	2.049	2.730	2.101	2.799
7 (G)	2.179	2.904	2.212	2.948	2.268	3.022
8 (H)	2.401	3.201	2.437	3.249	2.498	3.331
9 (I)	2.488	3.557	2.525	3.610	2.589	3.701
10 (J)	2.810	4.014	2.852	4.074	2.924	4.176
11 (K)	3.182	4.545	3.230	4.613	3.311	4.729
12 (L)	3.610	5.158	3.664	5.235	3.756	5.367
13 (M)	4.302	6.146	4.367	6.238	4.477	6.395
14 (N)	0	0	0	0	0	0
15 (O)	0	0	0	0	0	0
16 (P)	0	0	0	0	0	0
17 (Q)	0	0	0	0	0	0

* Op basis van samengestelde verhoging van 1% en vervolgens 1,5% zonder tussentijdse afronding

Toelichting op de tabel:
De salarisschalen wordt per 1 januari 2016 verhoogd met 1%. Deze loonlijnaanpassing wordt verwerkt voor de algemene structurele loonsverhoging per 1 januari 2016. Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle medewerkers. Dit betekent voor medewerkers dat het bij hun functie behorende schaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd. Voor medewerkers met een inkomen (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag) boven het maximum van de functionele salarisschaal betekent dit dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Het totale inkomen van deze medewerkers wijzigt niet door de aanpassing van de loonlijn.

Algemene structurele loonsverhoging
Per 1 januari 2015 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd.
Per 1 januari 2016 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd.

Bijlage 1.2: Inpassingstabel

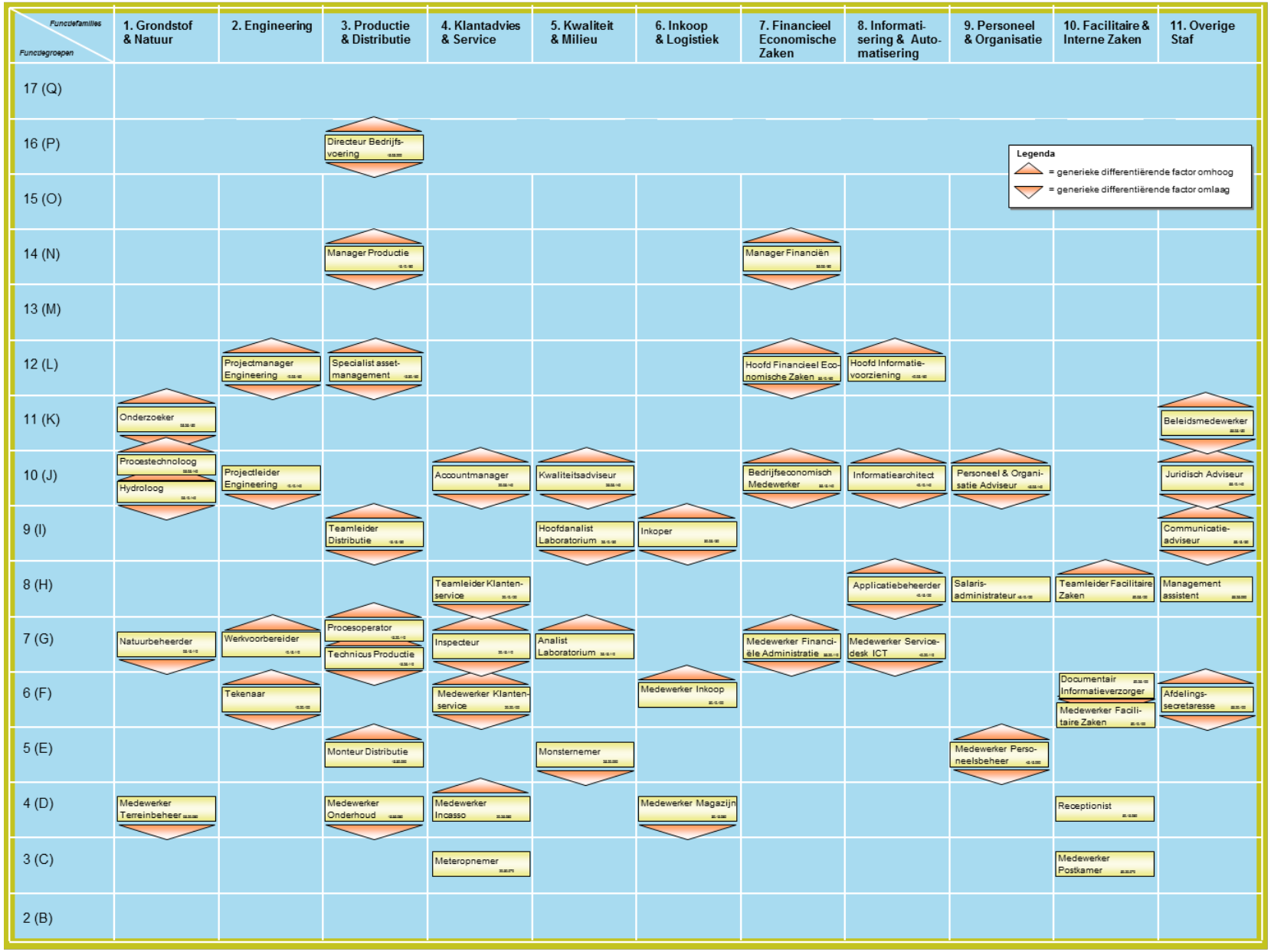
Reeksnummer	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016
1	1805	1832	1859
2	1847	1875	1903
3	1887	1915	1944
4	1927	1956	1985
5	1970	2000	2030
6	2013	2043	2074
7	2058	2089	2120
8	2107	2139	2171
9	2161	2193	2226
10	2224	2257	2291
11	2295	2329	2364
12	2369	2405	2441
13	2434	2471	2508
14	2504	2542	2580
15	2579	2618	2657
16	2647	2687	2727
17	2717	2758	2799
18	2787	2829	2871
19	2858	2901	2945
20	2941	2985	3030
21	3008	3053	3099
22	3076	3122	3169
23	3150	3197	3245
24	3229	3277	3326
25	3299	3348	3398
26	3365	3415	3466
27	3434	3486	3538
28	3501	3554	3607
29	3566	3619	3673
30	3636	3691	3746
31	3698	3753	3809
32	3759	3815	3872
33	3821	3878	3936
34	3881	3939	3998
35	3950	4009	4069
36	4019	4079	4140
37	4098	4159	4221
38	4175	4238	4302
39	4248	4312	4377
40	4322	4387	4453
41	4397	4463	4530
42	4472	4539	4607

43	4548	4616	4685
44	4620	4689	4759
45	4682	4752	4823
46	4748	4819	4891
47	4812	4884	4957
48	4879	4952	5026
49	4949	5023	5098
50	5014	5089	5165
51	5075	5151	5228
52	5142	5219	5297
53	5211	5289	5368
54	5277	5356	5436
55	5344	5424	5505
56	5410	5491	5573
57	5474	5556	5639
58	5540	5623	5707
59	5609	5693	5778
60	5674	5759	5845
61	5741	5827	5914
62	5811	5898	5986
63	5893	5981	6071
64	5965	6054	6145
65	6049	6140	6232
66	6130	6222	6315
67	6215	6308	6403
68	6302	6397	6493
69	6384	6480	6577
70	6469	6566	6664
71	6554	6652	6752
72	6636	6736	6837
73	6717	6818	6920
74	6804	6906	7010
75	6886	6989	7094
76	6981	7086	7192
77	7077	7183	7291
78	7168	7276	7385
79	7260	7369	7480
80	7354	7464	7576
81	7448	7560	7673
82	7542	7655	7770
83	7650	7765	7881
84	7760	7876	7994
85	7870	7988	8108
86	7982	8102	8224
87	8090	8211	8334

88	8198	8321	8446
89	8308	8433	8559
90	8418	8544	8672
91	8527	8655	8785
92	8636	8766	8897
93	8749	8880	9013
94	8859	8992	9127
95	8965	9099	9235
96	9122	9259	9398
97	-	-	-
98	9385	9526	9669
99	-	-	-
100	9652	9797	9944
101	-	-	-
102	9910	10059	10210
103	-	-	-
104	10164	10316	10471

Bijlage 2: Functiereferentiematrix

WWb Referentiefunctiematrix



HayGroup Totaal aantal referentiefuncties: 51 Versie maart 2011

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 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

Artikel 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.

Artikel 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: Overgangsregelingen

Inleiding

In vorige cao's hebben sociale partners overgangsregelingen afgesproken voor arbeidsvoorwaarden die voor nieuw in dienst tredende medewerkers en op termijn voor zittende medewerkers niet meer gelden en vervangen zijn door nieuwe arbeidsvoorwaarden. De overgangsregelingen, voorheen deels in een protocol vastgelegd, zijn opgenomen in deze bijlage. Het betreft de volgende overgangsregelingen:

1. ATV Oudere Werknemers en PAS, die bij de invoering van het Inzetbaarheidsbudget (IB) zijn afgesproken;
2. Diensttijdgratificatie en Uitkering bij ontslag, die bij de invoering van het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget zijn afgesproken;
3. Levensloopregeling, die door de overheid is beëindigd per 1 januari 2012.

De cao bevat een aantal (overgangs-)bepalingen waarbij de leeftijdsgrens op 65 jaar is gesteld. Het onverkort ophogen van de leeftijdsgrens naar de AOW-gerechtigde leeftijd levert in een aantal gevallen een onbedoelde (en onvoorziene) kostenstijging voor werkgevers op. Dat is nooit de intentie van cao-partijen geweest. Cao-partijen zijn daarom overeengekomen om die bepalingen (Bijlage 5 overgangsregelingen zoals IB, PAS, ATV en FAB) te herzien en de bedragen te herrekenen door een paritaire werkgroep, zodat de leeftijdsverhoging kostenneutraal kan worden uitgevoerd. De herziene bepalingen worden van kracht per 1 januari 2014.

1. Overgangsregelingen IB, PAS en ATV oudere werknemers

1.2.1 Algemeen

De medewerkers die gebruik maken van de overgangsregeling ATV oudere werknemers, dan wel van de overgangsregeling PAS, ontvangen geen IB.

1.2.2 Overgangsregeling PAS (aangepast bij cao 2012-2014)

- *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 Keuzepensioen).

- *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 de AOW-gerechtigde leeftijd (respectievelijk tot de datum van gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR, respectievelijk het ABP Keuzepensioen). Vanaf 62 jaar wordt bij de PAS-regeling met twee dagen de eigen bijdrage verhoogd van 10 naar 15 procent.
  Vanaf 65 jaar wordt, zowel in het geval van één als twee PAS-dagen, de eigen bijdrage met 5% verhoogd. Op dat moment krijgen de medewerkers de mogelijkheid om het inkomen op peil te houden door naar rato minder van de PAS-regeling gebruik te maken (de facto 2 uur minder PAS-verlof).

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.'

1.2.3 Overgangsregeling ATV oudere werknemers

Als alternatief voor de PAS blijft volgens de cao van 2009 de ATV voor oudere werknemers (een half uur per dag vanaf 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 de AOW-gerechtigde leeftijd 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

Alle medewerkers – in dienst op de invoeringsdatum van 1 januari 2010 – die op 31 december 2009 jonger waren 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-percentage een zodanige aanvulling dat voor hem over de periode tot 65 jaar een budget van 80 procent van het inkomen kan worden opgebouwd.
Het aanvullend leeftijdsafhankelijk 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.

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.

2. Overgangsregelingen FAB

2.1 Diensttijdgratificatie

2.1.1 Voor werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst waren

Voor deze werknemers geldt onderstaande gratificatieregeling. Deze wordt beëindigd op 1 januari 2016 met inachtneming van de overgangsmaatregelen als genoemd in 2.1.2. 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) plus vakantie- en eindejaarsuitkering 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%

2.1.2 Overgangsregeling

a. Alle medewerkers die voor 1 januari 2011 in dienst waren en die op 1 januari 2016 55 jaar en ouder zijn behouden tot de AOW-gerechtigde leeftijd hun rechten op de eerst volgende diensttijdgratificatie. Zij hebben geen recht op de desbetreffende bijdrage in het FAB.
b. 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 vermenigvuldig met het percentage van de eerstvolgende te bereiken diensttijdgratificatie (zie bovenstaande tabel). De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden (zie voorbeeld in artikel 2.1.4).

Vanaf 1 januari 2016 ontvangen deze medewerkers tevens een aandeel in hun FAB.

2.1.3 Diensttijdgratificatie naar evenredigheid bij Keuzepensioen ABP en FUR-regeling

Aan de werknemer zoals genoemd in 2.1.2 sub a die de arbeidsovereenkomst beëindigt:

- in verband met het gebruik maken van ABP Keuzepensioen voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel
- doordat hij gebruik maakt van de FUR-regeling,

en die gedurende de betreffende periode voorafgaand aan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd in aanmerking zou zijn gekomen voor een eerstvolgende diensttijdgratificatie, wordt deze gratificatie naar evenredigheid uitgekeerd.

2.1.4 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 zoals genoemd in 2.1.2 sub a, die niet herplaatst wordt en die ten minste tien jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, de eerstvolgende diensttijdgratificatie, bedoeld in artikel 2.1.1, waarop hij aanspraak zou hebben gehad als hij dan nog in dienst van de werkgever zou zijn geweest, naar evenredigheid uitkeren.

2.1.5 Berekening evenredige diensttijdgratificatie

De hoogte van de gratificatie als bedoeld in 2.1.1 wordt bepaald door de na de indiensttreding (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 dit artikel 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 150 procent van zijn maandinkomen plus evenredig deel van vakantie- en eindejaarsuitkering ontvangen in verband met zijn dertigjarig jubileum. Bij veertig jaar zou hij 200 procent van zijn maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering 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 keer maandinkomen plus evenredig deel van vakantie- en eindejaarsuitkering*

2.1.6 Diensttijdgratificatie bij deeltijd

Indien een werknemer zoals genoemd in 2.1.2 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 van de cao.

2.1.7 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.

2.2 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 plus vakantie- en eindejaarsuitkering
- 2018: zestig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering
- 2019: veertig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering
- 2020: twintig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering

3. Overgangsregeling Levensloopregeling

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling blijft voor u nog wel bestaan als u op 31 december 2011 een saldo op uw levensloopregeling heeft staan.

1. Heeft u een saldo van minder dan € 3.000, dan kunt u niet meer bijstorten en eindigt de regeling voor u op 31 december 2012;
2. Heeft u een saldo van € 3.000 of meer, dan kunt u nog wel bijstorten. Over deze inleg wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd.
3. Vanaf het jaar 2014 kunt u alleen nog gebruikmaken van de levensloopregeling als u op 31 december 2011 een saldo van € 3.000 of meer had.

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 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*
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 hemorragische 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 1, behoren de krachtens artikel 19 aangewezen infectieziekten:
- antrax
- bof
- botulisme
- brucellose
- ziekte van Creutzveld-Jakob (klassieke)
- ziekte van Creutzveld-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 de meldingsplicht - op de site van de RIVM, www.rivm.nl.

Bijlage 8: Bezwaarschriftenprocedure

8.1 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.
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.

8.2 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.

8.3 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/raadsvrouw 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.

8.4 Beslissing en kennisgeving

De werkgever beslist op het bezwaarschrift binnen zes weken na de dag, waarop hij het heeft ontvangen.

8.5 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.

Bijlage 9: Bezwarenprocedure functie-indeling

9.1 Algemeen

9.1.1 Definities

a. 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.
b. Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling: de commissie op brancheniveau die aan de werkgever bindend adviseert over een bezwaarschrift inzake de indeling van een functie op een bepaald functieniveau.
c. Partijen: partijen betrokken bij de cao Waterbedrijven.
d. Indelingsinstrument: de functiereferentiematrix, generieke functiebeschrijvingen en indelingscriteria voor het indelen van functies in de Watersector.

9.1.2 Functie-indelingsbesluit

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

9.2 Heroverweging op bedrijfsniveau

9.2.1 Bezwaren tegen besluit

a. 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.
b. De bezwaren dienen binnen drie weken na dagtekening van het besluit schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever ingediend te worden.
c. Na ontvangst van de in artikel 3 bedoelde bezwaren heroverweegt de werkgever het genomen besluit.
d. Op verzoek van de werknemer kan een toelichtend gesprek plaatsvinden over de functie-indeling.
e. De werkgever kan een toetsingscommissie belasten met advisering ten behoeve van de heroverweging van het genomen indelingsbesluit.

9.2.2 Toetsingscommissie

a. 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.
b. 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.
c. De Toetsingscommissie stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich daartoe door een derde laten bijstaan.
d. De Toetsingscommissie adviseert aan de werkgever binnen vier weken nadat zij het bezwaarschrift via de werkgever ontvangen heeft.
e. 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.

f. De werkgever deelt het besluit van zijn heroverweging schriftelijk aan de werknemer mee.
g. Van de in de artikelen 9.2.1 en 9.2.2 genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden van de werknemer en de werkgever worden afgeweken.

9.3 Bezwaar functie-indeling op brancheniveau

9.3.1 Bezwaar Functie-indeling

a. De werknemer die bezwaren heeft tegen een besluit als bedoeld in 9.2.2 sub e kan tegen dat besluit bezwaar aantekenen bij de Centrale Bezwarencommissie.
b. 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.
c. Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden een duidelijke omschrijving van de gronden waarop het bezwaar berust.
d. De werknemer die geen gebruik maakt van het recht van bezwaar, maar zich in plaats daarvan tot de burgerlijke rechter wendt, kan niet meer alsnog tot het instellen van bezwaar overgaan.

9.3.2 Centrale Bezwarencommissie

a. 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.
b. 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.
c. 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.
d. De Werkgeversvereniging Waterbedrijven stelt, in overleg met partijen ter andere zijde, aan de Centrale Bezwarencommissie een secretaris en zo nodig een plaatsvervangend secretaris ter beschikking.

9.3.3 Vergoeding en kosten

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

9.3.4 Voorbereidingen door de Centrale Bezwarencommissie

a. 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.

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

9.3.5 Zittingen van de Centrale Bezwarencommissie

a. De secretaris van de Centrale Bezwarencommissie geeft van de te houden zitting(en) schriftelijk kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
b. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen.
c. 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.
d. 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.

9.3.6 Beslissing van de Centrale Bezwarencommissie

a. De Centrale Bezwarencommissie adviseert over de juistheid van de indeling op basis van het functie-indelingsinstrument.
b. De leden van de Centrale Bezwarencommissie beslissen bij meerderheid van stemmen, op basis van redelijkheid en billijkheid.
c. De beslissing van de Centrale Bezwarencommissie geldt als een bindend advies, onverminderd het recht van partijen om een rechterlijke uitspraak te vragen.
d. 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.
e. 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.
f. De uitspraken van de Centrale Bezwarencommissie worden ter kennis van partijen bij deze overeenkomst gebracht.

Bijlage 10: Adressenoverzicht

Werknemersorganisaties (partij bij de cao Waterbedrijven)

FNV www. fnv.nl

CNV-Publieke Diensten www.cnv.nl

Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb)
Secretariaat
Postbus 9009
6800 DL Arnhem

telefoon (026) 356 95 68
info@wwb.nl
www.wwb.nl

Leden Werkgeversvereniging Waterbedrijven (1 januari 2016)

Aqualab Zuid B.V.
Postbus 147
4250 DC Werkendam
Petrusplaat 1
4251 NN Werkendam

tel. 0183 305 500
www.aqualabzuid.nl
info@aqualabzuid.nl

Brabant Water N.V.
Postbus 1068
5200 BC 's-Hertogenbosch
Magistratenlaan 200
5223 MA Den Bosch

tel. 073 683 8888
www.brabantwater.nl

Delfluent Services BV
Postbus 560
2600 AN Delft
Peuldreef 4
2635 BX Den Hoorn

tel. 015 2195 000
www.delfluent.nl

EVIDES N.V.
Postbus 4472
3006 AL Rotterdam
Schaardijk 150
3063 NH Rotterdam

tel. 010 2935000
www.evides.nl

EVILIM Industriewater
Röntgenweg 11
6101 XD ECHT

tel. 043 8808641
www.evilim.nl

Het Waterlaboratorium N.V.
Postbus 734
2003 RS Haarlem
J.W. Lucasweg 2
2031 BE Haarlem

tel. 023 517 5900
www.hetwaterlaboratorium.nl
secretariaat@hetwaterlaboratorium.nl

KWR Watercycle Research Institute
Postbus 1072
3430 BB Nieuwegein
Groningenhaven 7
3433 PE Nieuwegein

tel. 030 606 9511
www.kwrwater.nl
info@kwrwater.nl

Oasen N.V.
Postbus 122
2800 AC Gouda
Nieuwe Gouwe O.Z. 3
2801 SB Gouda

tel. 0182 59 3311
www.oasen.nl

N.V. PWN Waterleidingbedrijf N.H.
Postbus 2113
1990 AC Velserbroek
Rijksweg 501
1991 AS Velserbroek

tel. 023 541 3333
www.pwn.nl
pwn@pwn.nl

Reststoffenunie Waterleidingbedrijven B.V.
Postbus 1072
3440 BB Nieuwegein
Groningenhaven 7
3433 PE Nieuwegein

tel. 030 6069721
www.reststoffenunie.com
info@reststoffenunie.com

Vewin
Postbus 90611
2509 LP Den Haag
Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

tel. 070 3490850
www.vewin.nl
info@vewin.nl

Vitens N.V.
Postbus 1205
8001 BE Zwolle
Reactorweg 47
3542 AD Utrecht

tel. 088 884 8111
www.vitens.nl

N.V. Waterbedrijf Groningen
Postbus 24
9700 AA Groningen
Griffeweg 99
9723 DV Groningen

tel. 050 368 8688
www.waterbedrijfgroningen.nl
info@waterbedrijf-groningen.nl

Waterlaboratorium Noord B.V.
Postbus 26
9470 AA Zuidlaren
Rijksstraatweg 85
9756 AD Glimmen

tel. 050 402 2121
www.wln.nl

N.V. Waterleidingmaatschappij Drenthe
Postbus 18
9400 AA Assen
Lauwers 3
9405 BL Assen

tel. 0592 85 4500
www.wmd.nl

N.V. Waterleiding Maatschappij Limburg
Postbus 1060
6201 BB Maastricht
Limburglaan 25
6229 GA Maastricht

tel. 043 880 8088
www.wml.nl
documentatie@wml.nl

Overige adressen

Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling (zie bijlage 9 cao)
Postbus 9009
6800 DL Arnhem

telefoon (026) 3569 568