



# Bijlage CAO Kadaster

**Versie 1.0**

## Inhoud

A. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 2 Mijn arbeidsrelatie .....	4
<b>1. TAO</b> .....	4
<b>2. Opleiding &amp; Ontwikkeling</b> .....	5
<b>3. Sociaal Plan Kadaster</b> .....	7
<b>3.1 Inleiding</b> .....	7
<b>3.2 Ontwikkelfase (fase 1)</b> .....	8
<b>3.3 Werkgelegenheid onder druk (fase 2)</b> .....	8
<b>3.4 Boventalligheid en opheffing functie (fase 3)</b> .....	9
<b>4. Voorziening bovenwettelijke sociale zekerheid</b> .....	11
B. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 3 Mijn tijd.....	14
<b>1. Flexibel werken</b> .....	14
<b>2. Verlof</b> .....	15
<b>3. Generatiepact</b> .....	17
<b>4. Vrijwillige stap terug</b> .....	18
C. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 4 Mijn arbeidsvoorwaarden .....	19
<b>1. Salarisschalen</b> .....	19
<b>2. IKB</b> .....	20
<b>3. Toelagen</b> .....	21
<b>4. Regeling tegemoetkoming zorgverzekering</b> .....	23
<b>5. Dienstreizen</b> .....	24
5.1. Dienstreis binnen Nederland.....	24
5.2. Dienstreis buiten Nederland .....	25
5.3. Woon werk verkeer .....	26
5.4. Verblijf buitenland.....	29
<b>6. Pensioendragende elementen</b> .....	32
D. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 5 Mijn gezondheid.....	33
<b>Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid</b> .....	33
E. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 7 De vakorganisatie .....	37
<b>Overleg met de vakorganisaties</b> .....	37
F. Geschillencommissie .....	38
G. Overgangsrecht.....	39
<b>Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster (oud)</b> .....	39
<b>Regeling Werktijd Senioren (oud)</b> .....	50
<b>Leeftijdsuren (oud)</b> .....	51



<b>Levensloop (oud) .....</b>	<b>52</b>
<b>Structurele toelage (oud) .....</b>	<b>52</b>

## A. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 2 Mijn arbeidsrelatie

### 1. TAO

#### 1.1 Doel

Het doel van de TAO is het faciliteren van de gesprekken tussen jou en je leidinggevende over te maken werkafspraken, jouw functioneren en vooral ook over je permanente ontwikkeling, zowel binnen als buiten je huidige functie. Op deze wijze wordt beoogd om continu bezig te zijn en te blijven met jouw (duurzame) inzetbaarheid op zowel de korte termijn als de lange termijn.

#### 1.2 TAO-gesprek

Jij en je leidinggevende spreken zo vaak als nodig, maar minimaal 1 keer per 6 maanden over onder andere:

- De wijze waarop jij jouw werkzaamheden hebt uitgevoerd;
- De omstandigheden waaronder je die werkzaamheden hebt uitgevoerd;
- De taken die je hebt uitgevoerd en de competenties die je daarvoor nodig hebt;
- De resultaten die je daarbij behaald hebt;
- De taken die je gaat uitvoeren en de competenties die je daarvoor nodig hebt;
- De omstandigheden waaronder je die werkzaamheden gaat uitvoeren;
- En de wijze waarop jouw ontwikkeling op de korte en de lange termijn bevorderd kan worden binnen je huidige functie of daarbuiten.

#### 1.3 Informant

In overleg bepalen jij en je leidinggevende of en zo ja welke collega('s) als informant(en) ten behoeve van het TAO-gesprek zal / zullen fungeren.

#### 1.4 Het TAO-verslag

- Het bestuur heeft vastgesteld dat de TAO-cyclus wordt vastgelegd in de daarvoor bestemde systematiek.
- Elk TAO-gesprek wordt daarin door de leidinggevende vastgelegd.
- Dat wordt naar de jou gezonden en je kunt daarop reageren.
- Op basis daarvan kan de leidinggevende de tekst nog wijzigen, of de leidinggevende geeft gemotiveerd aan waarom de tekst niet gewijzigd wordt.
- Wanneer leidinggevende, jij en opnieuw de leidinggevende deze cyclus hebben doorlopen en vastgelegd wordt dit beschouwd als een afgeronde cyclus.
- Deze cyclus kan naar behoefte nog worden herhaald, maar er kan ook op een later moment een nieuwe cyclus worden gestart. In ieder geval binnen 6 maanden na de laatste vastlegging.

## 2. Opleiding & Ontwikkeling

### 2.1 Inleiding:

Het Kadaster hecht sterk aan de continue ontwikkeling van alle medewerkers. En dat gaat dan om ontwikkeling binnen de functie, maar ook daarbuiten. Om dat ook financieel te ondersteunen, zijn er twee mogelijkheden waarmee jouw opleiding en ontwikkeling gefinancierd kan worden:

1. Opleidingsbudget ten behoeve van opleidingen of andere leeractiviteiten die bijdragen aan je huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster. Deze worden in tijd en geld met goedkeuring van je leidinggevende, volledig vergoed door het Kadaster.
2. Persoonlijk ontwikkelbudget, dat door jou kan worden ingezet voor het vergroten van je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit gaat veelal om activiteiten waar jij zelf het initiatief in neemt.

### 2.2 Spelregels voor opleiding en ontwikkeling ten behoeve van huidige en toekomstige functie binnen het Kadaster:

1. Leren en ontwikkelen is een onderwerp van gesprek in de gesprekken tussen jou en jouw leidinggevende, de continue ontwikkeldialoog. Afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van de TAO worden gemaakt. Dergelijke afspraken hebben betrekking op de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen en worden schriftelijk vastgelegd in jouw TAO-verslag.
2. Jouw leidinggevende verleent vooraf toestemming voor het volgen van de opleiding en maakt afspraken over de kosten en ook de tijd die tijdens werktijd besteed mag worden aan de leeractiviteit.
3. Opleidingen en leeractiviteiten ten behoeve van de huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster worden volledig door het Kadaster vergoed en behoeven niet van jouw persoonlijk ontwikkelingsbudget te worden bekostigd.
4. Advies over opleidingen en leeractiviteiten kan worden aangevraagd bij de Kadasteracademie.
5. Gevolgde opleidingen en leeractiviteiten die via de Kadasteracademie hebben plaatsgevonden, worden waar mogelijk geregistreerd.
6. Een studieovereenkomst met terugbetalingsverplichting kan ingezet worden. De tegemoetkoming in de kosten betreffen de opleidingskosten (zoals examens, diploma's en studiemateriaal), reiskosten van vervoer (op basis van 2e klas OV) en verblijf (maaltijden en overnachtingen). Je leidinggevende kan vooraf met jou afspreken dat je de opleidingskosten terugbetaalt:
  - a. Bij geen of onvoldoende (studie)vorderingen; of
  - b. Als de (studie)activiteit niet binnen de afgesproken termijn is afgesloten (en dat naar de mening van jouw leidinggevende aan jou zelf te wijten is); of
  - c. Als de arbeidsovereenkomst eindigt voordat de (studie)activiteit is afgerond of binnen drie jaar nadat deze is afgerond.
7. De terugbetaling is in het laatste geval beperkt tot 1/36e deel voor elke maand, die ontbreekt aan de termijn van drie jaar. Deze terugbetaling geldt niet wanneer je aanspraak op WW of pensioen direct ingaat.

### 2.3 Spelregels voor het gebruik van jouw persoonlijk ontwikkelbudget:

1. De aanwending van jouw persoonlijk ontwikkelbudget is onderwerp van gesprek tussen jou en je leidinggevende. Jij brengt een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van jouw persoonlijk budget. Hierin wordt opgenomen op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van jou op de arbeidsmarkt wordt vergroot, passend bij jouw persoonlijke behoeften. Aanwending van het persoonlijk budget kan worden vastgelegd in je TAO-verslag.
2. Jouw leidinggevende toetst of het gevraagde bestedingsdoel bijdraagt aan een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten het Kadaster.
3. Het persoonlijk ontwikkelbudget kan worden ingezet voor leeractiviteiten die niet direct verbonden zijn aan jouw huidige of toekomstige functie binnen het Kadaster, maar wel een bijdrage leveren aan bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zowel binnen als buiten het Kadaster.
4. Om duurdere leeractiviteiten te bekostigen, is het mogelijk om jouw persoonlijke ontwikkelbudgetten van maximaal vijf jaar samen te voegen. Dit wordt via de TAO-gesprekken vastgelegd.
5. Als je geen beroep doet op jouw persoonlijk ontwikkelbudget, vervalt dit na drie jaar.
6. Het persoonlijk ontwikkelbudget kan gebruikt worden voor:
  - a. Cursus, lesgelden en inschrijfkosten voor te volgen leeractiviteiten (opleiding, training, congressen, workshops, e-learnings, development activiteiten als coaching, loopbaanadvies en persoonlijkheidstests).
  - b. Examen- en diplomakosten.
  - c. Kosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
  - d. Aanpalende kosten van leeractiviteiten zoals reiskosten op basis van (2e klas) OV.

### 3. Sociaal Plan Kadaster

1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020

#### 3.1 Inleiding

Een vitale en wendbare organisatie is een van de speerpunten uit het Meerjaren Beleids Plan (MBP) van het Kadaster.

Jouw duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderdeel van vitaal en wendbaar. Wat wordt verstaan onder het begrip Duurzame Inzetbaarheid?

Vitale en wendbare medewerkers maken het succes van het Kadaster. Daarom wil het Kadaster ruimte bieden waarin jij je optimaal kunt ontwikkelen, kan meebewegen en anticiperen op de toekomst en van waarde zijn voor jezelf, het Kadaster en de maatschappij.

Het Kadaster biedt de ruimte en mogelijkheden en het is aan jou om deze ruimte te benutten. Daarnaast wordt een plezierige werkomgeving geboden waarin je uitdagingen aan kan gaan en continu leren wordt gestimuleerd, waardoor je waarde toevoegt aan de keten.

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van vakorganisaties en bestuur van het Kadaster om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker voortdurend als onderwerp op de agenda te houden.

Daarbij gaat het er om zodanige condities te creëren dat je bij alle veranderingen die er in de organisatie plaats vinden in staat wordt gesteld om je toegevoegde waarde aan de organisatie te kunnen blijven leveren. Aandacht voor jouw permanente ontwikkeling om de huidige en toekomstige werkzaamheden uit te kunnen (blijven) voeren staat daarbij centraal.

Behalve dat je kennis, kunde en vaardigheden op peil gehouden worden voor de werkzaamheden die in de organisatie uitgevoerd moeten worden is het van belang ook aandacht te hebben voor jouw fysieke en mentale vitaliteit en daar waar mogelijk jouw vitaliteit te bevorderen, of daar waar je tegen je grenzen aanloopt te kijken of de werkzaamheden aangepast kunnen worden aan jouw mogelijkheden.

Vakorganisaties en bestuur van het Kadaster kunnen elkaar aanspreken op het (niet) nakomen van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Door onder andere economische of technologische ontwikkelingen of veranderende wetgeving kunnen werkzaamheden aan veranderingen onderhevig zijn, welke op termijn consequenties voor je kunnen hebben. Daarom is het van belang dat het Kadaster en jij zich hiervan bewust zijn en zich door middel van duurzame inzetbaarheid richten op het voorkomen van situaties waarbij werk vermindert of functies opgeheven worden.

Hiernaast is het Kadaster er een voorstander van om formele organisatieveranderingen en reorganisaties tot een minimum te beperken. Het is van belang om zoveel mogelijk te anticiperen op komende veranderingen en ontwikkelingen. Uitgangspunt hierbij is om in de organisatie organisch veranderingen te laten plaatsvinden in nauwe samenwerking met jou en actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad.

In het kader van maximale inspanningen om boventaligheid en functieverlies te voorkomen onderscheidt het Kadaster drie fasen:

- De ontwikkelfase (fase 1);
- Werkgelegenheid onder druk (fase 2) en
- Boventaligheid en opheffing functie (fase 3)

Deze drie fasen worden hierna beschreven.

### 3.2 Ontwikkelfase (fase 1)

(Artikel 2 Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020)

Deze fase is van toepassing op alle medewerkers van het Kadaster. In deze fase zijn er nog geen concrete aanwijzingen dat er op (korte) termijn grote veranderingen in de organisatie te verwachten zijn. In deze fase is het van belang dat je aandacht hebt voor je duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Zoals al eerder aangegeven is dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en het Kadaster. Jij en je leidinggevende zijn continu met elkaar in dialoog over jouw duurzame inzetbaarheid. De (ontwikkel)afspraken worden vastgelegd in een inzetbaarheidsovereenkomst. Deze zal worden opgenomen en vastgelegd in de gesprekscyclus.

Faciliteiten die in deze fase beschikbaar zijn, zijn onder andere: opleidingsbudget, loopbaantools, vitaliteitsprogramma.

### 3.3 Werkgelegenheid onder druk (fase 2)

(Artikel 2 Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020)

#### 1. Algemeen

Fase 2 wordt van toepassing zodra ontwikkelingen voorzienbaar worden, op bijvoorbeeld het gebied van wetgeving, bedrijfseconomie of techniek, die naar verwachting gevolgen voor je werkzaamheden zullen hebben. In dit kader zullen het MBP en Strategisch Personeels Plan (SPP) in een vroegtijdig stadium besproken worden tussen de vakorganisaties en het Kadaster. In overleg tussen het Kadaster en de vakorganisaties wordt bepaald wanneer jij, voor wie deze ontwikkelingen veranderingen in je werkzaamheden kunnen hebben, schriftelijk worden geïnformeerd. Dit is ongeveer anderhalf jaar voorafgaand aan de feitelijke veranderingen. Het doel van deze fase is om mobiliteit (ook buiten het Kadaster) extra te stimuleren en faciliteren. Jij verricht in deze fase nog steeds je eigen werkzaamheden. Tijdens deze fase zijn de volgende faciliteiten beschikbaar.

#### 2. Faciliteiten

Voor groepen medewerker(s) wordt onder andere het volgende georganiseerd:

- Voorlichtingsbijeenkomst(en) voor de betreffende managers en medewerkers. Gezamenlijk uitgevoerd door Kadaster, vakorganisaties en OR;
- Nieuwsbrieven (management / medewerkers);
- Speciaal begeleidingsteam voor de doelgroep samenstellen.

Op individueel niveau zijn onder andere de volgende faciliteiten beschikbaar:

- Mobiliteits /actieplan per individu;
- Extra opleidingsbudget (tijd en geld) voor uitvoering persoonlijk mobiliteitsplan;
- Intern/extern assessment (onder andere TMA; LIFO);
- Arbeidsmarktwaarde scan;
- Job-boards;
- Gebruik maken van bestaande netwerken;
- Coaching / intervisie;
- Sollicitatietraining;



- LinkedIn profilering;
- CV in orde maken.

Als je in deze fase concrete mobiliteitsplannen hebt, kun je extra worden ondersteund door aanvullende maatwerkfaciliteiten.

### 3. Einde fase 2

Fase 2 eindigt met ingang van de datum waarop je boventallig wordt of je functie wordt opgeheven.

#### 3.4 Boventalligheid en opheffing functie (fase 3)

(H1 ARK + artikel 2 Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020)

##### 1. Algemeen

In de cao is opgenomen dat deze fase gaat over boventalligheid en opheffing functie. Met betrekking tot de gevolgen hiervan voor jou is het noodzakelijk om een Sociaal Plan te hebben dat jou en het vinden van ander werk centraal stelt.

Fase 3 gaat in op het moment dat jij boventallig wordt verklaard of dat je functie wordt opgeheven. In deze fase zullen aanvullend op datgene wat al is geïnvesteerd in jouw inzetbaarheid, extra inspanningen worden gepleegd. Het doel is het vinden van ander werk, binnen of buiten het Kadaster. Jij bent in deze fase volledig beschikbaar voor het vinden van ander werk. Dit is niet vrijblijvend. Deze fase duurt maximaal zes maanden.

In de volgende tekst wordt duidelijk gemaakt wat de procedure is als je boventallig bent geworden of als je functie is opgeheven.

##### 2. Begripsbepalingen, toepassing en nadere regels

1. Boventalligheid of opheffing functie komt voort uit een belangrijke wijziging in de organisatie (welke wijziging gevolgen heeft voor jouw werkzaamheden), of een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden. Het Kadaster kan financiële of organisatorische redenen hebben om de organisatie anders in te richten, wat tot een functiewijziging of ontslag voor jou kan leiden.

2. Mobiliteitskandidaat: je functie is daadwerkelijk komen te vervallen of je bent daadwerkelijk als boventallig aangemerkt en je hebt hierover een schriftelijke bevestiging met ingangsdatum ontvangen.

##### 3. Procedure

1. Het Kadaster volgt bij de hiervoor beschreven wijzigingen in de organisatie hetgeen is bepaald bij de Ontslagregeling zoals vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en daarnaast hetgeen is opgenomen in de Uitvoeringsregels (Ontslag om bedrijfseconomische redenen) van het UWV, tenzij partijen op het moment van een organisatiewijziging anders besluiten.

2. Daarnaast kunnen het Kadaster en jij afspraken maken over de beëindiging van het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst.

##### 4. Informatieverplichting

In het geval je als mobiliteitskandidaat wordt aangewezen, krijg je hierover minimaal zes maanden voordat je functie komt te vervallen, een schriftelijk bericht met een ingangsdatum.

## 5. Mobiliteitsfase

1. De mobiliteitsfase bedraagt maximaal zes maanden.
2. Je bent gedurende deze zes maanden volledig beschikbaar voor het vinden van ander werk, binnen of buiten het Kadaster.
3. Je hebt met betrekking tot de mobiliteitsfase een inspanningsverplichting om ander werk te vinden. In overleg met degenen die jou begeleiden tijdens deze fase wordt gekeken of de investeringen in je inzetbaarheid in fase 2 voldoende zijn geweest of dat deze nog verder aangescherpt, vernieuwd of herhaald moeten worden. Wat wordt afgesproken en uitgevoerd aan investeringen en inspanningen wordt vastgelegd in een mobiliteitsplan.
4. Als in jouw geval is vastgesteld dat om-, her- of bijscholing bij kan dragen om van werk naar werk te komen, ben je verplicht deze scholingen te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van je kan worden gevraagd.
5. De mobiliteitsfase kan, als de omstandigheden daartoe aanleiding geven, worden verlengd of opgeschort. Ook kan de mobiliteitsfase worden verkort op het moment dat wordt vastgesteld dat jij niet voldoende of geen inspanningen levert om van werk naar werk te komen.
6. Mocht het mobiliteitstraject in fase 3 voor jou niet leiden tot ander werk, zullen aan het einde van deze zes maanden ingeval een belangrijke wijziging in de organisatie, door een paritaire toetsingscommissie (bestaande uit een evenredige vertegenwoordiging van vakbonden en het Kadaster) de inspanningen van zowel het Kadaster als van jou worden getoetst.
7. De toetsingscommissie brengt een zwaarwegend advies uit aan het Kadaster. De toetsingscommissie beoordeelt of zowel het Kadaster als jij al het mogelijke hebben gedaan om jou naar ander werk te begeleiden.
8. Vervolgens neemt het Kadaster een beslissing die tot een ontslaaanvraag bij de UWV (ontslagvergunning) of daarna - in voorkomend geval - tot een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter kan leiden. Ook een beslissing tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van afspraken vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst is mogelijk.

## 6. Instrumenten fase 3

1. Cao-partijen vinden het van belang dat er al naar gelang de omstandigheden van jouw specifieke geval, gezocht wordt naar maatwerkoplossingen.
2. Cao-partijen kunnen per belangrijke wijziging in de organisatie nadere afspraken maken over specifiek in te zetten instrumenten tijdens deze fase.

## 4. Voorziening bovenwettelijke sociale zekerheid

### 4.1. Recht op aanvullingen op WW-uitkering

Je hebt afhankelijk van je situatie recht op aanvullingen op je Werkloosheidswet (WW)-uitkering als je vanwege het einde van je dienstverband een WW-uitkering ontvangt.

Als je geen WW-uitkering toegekend krijgt van het UWV als gevolg van een beëindiging van je dienstverband met wederzijds goedvinden, heb je minimaal recht op een uitkering die gelijk is aan de hoogte van de door je opgebouwde rechten voor de WW plus de aanvullingen op de WW die in deze paragraaf zijn opgenomen.

### 4.2. Begripsomschrijvingen

In deze voorziening wordt verstaan onder:

- a. bovenwettelijke sociale zekerheid: de aanvullende en aansluitende uitkering zoals opgenomen in deze voorziening en welke bedoeld is voor de Kadaster werknemer die ten gevolge van een ontslag werkloos is geworden en aanspraak maakt op een WW-uitkering;
- b. dagloon: het dagloon als bedoeld in artikel 1b, eerste lid van de Werkloosheidswet zonder toepassing van het genoemde maximumbedrag;
- c. diensttijd: als dit is voor 1 januari 1996: de tijd zoals die voor jou per 31 december 1995 meetelt voor de ABP-pensioenberekening; als dit is op of na 1 januari 1996: de tijd die je overheidswerknemer bent geweest in de zin van de Wet privatisering ABP;
- d. pensioen: een pensioen in de zin van het ABP-pensioenreglement;
- e. werkloosheidsuitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- f. BW: Burgerlijk Wetboek;
- g. IKB: Individueel Keuze Budget.

### 4.3. Indexering

Het dagloon wordt steeds aangepast als er een algemene wijziging van het salaris plaats vindt, met ingang van de dag waarop deze wijziging van kracht wordt.

### 4.4. Berekeningswijze duur van een bovenwettelijke uitkering

Met ingang van de dag waarop je recht op een werkloosheidsuitkering ingaat, en

- a. heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heb je recht op een bovenwettelijke uitkering van maximaal 38 maanden. Hierbij is sprake van een volledige reparatie van de per 1 januari 2016 versoberde duur van de WW-uitkering.
- b. heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heb je recht op bovenwettelijke uitkering met een gelijke duur aan de duur van de toegekende werkloosheidsuitkering.
- c. je op de ontslagdatum maximaal acht jaar bent verwijderd van de voor jouw geldende AOW-leeftijd en daarnaast ten minste een diensttijd van tien jaren hebt, heb je recht op een bovenwettelijke uitkering die zonodig verlengd wordt tot je AOW-gerechtigde leeftijd.
- d. Voor ieder gewerkt jaar wordt een maand uitkering opgebouwd met een maximum van 38 maanden (waarvan 24 maanden WW en 14 maanden bovenwettelijke uitkering).

### 4.4. Einde bovenwettelijke uitkering bij AOW

Het recht op de bovenwettelijke uitkering eindigt hoe dan ook bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

### 4.5. Recht op een aanvullende uitkering

1. Je hebt gedurende de periode dat recht bestaat op een uitkering volgens de Werkloosheidswet, recht op een aanvullende uitkering.

2. Met ingang van de dag dat de werkloosheidsuitkering eindigt en ook in het geval dat je het UWV hebt verzocht om de werkloosheidsuitkering te beëindigen, eindigt de aanvullende uitkering.

#### 4.6. Hoogte van een aanvullende uitkering

1. De werkloosheidsuitkering die je ontvangt, wordt aangevuld tot 70% van het voor jou geldende dagloon.
2. Als je werkloosheidsuitkering wordt opgeschort omdat je gelijktijdig recht hebt op:
  - a. een Ziektewet (ZW)-uitkering, wordt je ZW-uitkering aangevuld tot 70% van je dagloon;
  - b. een WAZO (Wet arbeid en zorg) -uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, word je WAZO-uitkering aangevuld tot 100% van je dagloon.
3. Als de medewerker overlijdt tijdens het ontvangen van een ZW-uitkering, wordt de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor de medewerker geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden. Hierop worden in mindering gebracht de WW, ZW of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)-uitkeringen waarop de nabestaanden aanspraak kunnen maken.

#### 4.7. Recht op een aansluitende uitkering

1. Je hebt recht op een aansluitende uitkering vanaf het moment dat je werkloosheidsuitkering eindigt.
2. Met deze aansluitende uitkering komt de totale uitkeringsduur op maximaal 38 maanden.

#### 4.8. Hoogte van de aansluitende uitkering

De aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor jou geldende dagloon.

#### 4.9. Samenloop met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval je door een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid recht hebt op een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), berekend naar een mate van een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer en je arbeidsongeschiktheid wordt op enig moment op een lager percentage vastgesteld, heb je vanaf dat moment recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling.
2. Ingeval je door een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid recht hebt op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de mate van je arbeidsongeschiktheid wordt op enig moment op een lager percentage gesteld dan 35%, heb je na afloop van de WIA-uitkering, recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling.
3. Ter bepaling van de duur van de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel wordt uitgegaan van de ontslagdatum wegens arbeidsongeschiktheid.
4. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel is gelijk aan hetgeen is opgenomen in artikel 8 van deze voorziening.

#### 4.10. Verplichtingen en sancties

1. Op de aanvullende en de aansluitende uitkering zijn de in de Werkloosheidswet en Ziektewet aangegeven verplichtingen van toepassing.
2. Als aan jou een sanctie wordt opgelegd volgens de Werkloosheidswet of de Ziektewet omdat je een of meer verplichtingen niet bent nagekomen, wordt deze sanctie ook toegepast op de aanvullende uitkering.
3. Als je tijdens het ontvangen van de aansluitende uitkering niet voldoet aan de in de Werkloosheidswet en Ziektewet aangegeven verplichtingen, kan een sanctie opgelegd worden.
4. Als je werkloosheidsuitkering of ziektewet-uitkering eindigt door je eigen schuld of toedoen eindigt je recht op een aanvullende of aansluitende uitkering.

#### 4.11. Extra ontslagvergoeding

Als je arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens boventalligheid of het opheffen van de functie, ontvang je op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een extra ontslagvergoeding boven op de transitievergoeding, ter hoogte van een half bruto jaarsalaris (inclusief eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering).

#### 4.12. Overgangsbepaling uit de cao 1 januari 2018 tot en met 31 juni 2020

1. Als je voor 1 januari 2020 bent aangewezen als herplaatsingskandidaat of als je een ontslagbesluit hebt ontvangen gedateerd voor 1 januari 2020, blijft de Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster van toepassing.
2. Voor de ex-medewerkers die op 1 januari 2020 een uitkering ontvangen op grond van de Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster, blijft de Regeling van toepassing.
3. De medewerkers genoemd in punt 4.4 onder c en in punt 4.12 onder 1 en 2, komen niet in aanmerking voor een transitievergoeding en/of een extra ontslagvergoeding genoemd in artikel 11. Dit, omdat de Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster aangemerkt wordt als een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b van het BW.
4. Zie voor de tekst van deze Regeling bij het Overgangsrecht in deze bijlage.

#### 4.13. Bevoegdheid tot uitvoering

Het bestuur van het Kadaster is belast met de uitvoering van deze regeling en heeft de uitvoering hiervan belegd bij APG.

#### 4.14. Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin deze voorziening niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bestuur een bijzondere voorziening treffen.

#### 4.15. Aanvraag WW en bovenwettelijke sociale zekerheid

Je aanvraag WW dien je in bij het UWV en de aanvraag bovenwettelijke sociale zekerheid bij APG.

#### 4.16. Re-integratie bij werkloosheid

Het Kadaster is wettelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze ex-werknemers die een WW-uitkering ontvangen. Dus als je werkloos wordt, zullen met jou afspraken worden gemaakt met betrekking tot jouw re-integratie.

## B. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 3 Mijn tijd

### 1. Flexibel werken

#### 1.2. Arbeidsduur 36 uur

1. Bij een volledig dienstverband bedraagt jouw arbeidsduur (dit is het aantal uren waarop je salaris gebaseerd is) 36 uur per week.
2. De werktijd (het aantal uren dat je werkt) per dag wordt onderbroken door de pauze die van toepassing is volgens de Arbeidstijdenwet (ATW).

#### 1.3. Tijdelijke aanpassing arbeidsduur naar 38 of 40 uur

1. In uitzonderlijke situaties kan je voor de periode 1 januari van het lopende jaar tot 1 januari van het daaropvolgende jaar eenmaal een aanvraag indienen om je arbeidsduur tijdelijk vast te stellen op gemiddeld 38 of 40 uur per week. De vermeerdering van je arbeidsduur begint altijd per de eerste van een maand, heeft betrekking op de eerdergenoemde periode en geldt voor een aaneengesloten tijdvak van minimaal drie maanden.
2. Je moet de vermeerdering van jouw arbeidsduur ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang aanvragen.
3. Uiterlijk één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing wordt op je aanvraag beslist. Met de toekenning zal uiterst restrictief worden omgegaan.
4. Een aanvraag tot het tijdelijk vermeerderen van je arbeidsduur op meer dan gemiddeld 36 uur wordt in ieder geval niet toegewezen wanneer:
  - a. je deelneemt aan de seniorenregeling RWS (afbouwregeling);
  - b. je betaald ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur geniet;
  - c. aan je gedeeltelijk ontslag is verleend wegens deelname aan ABP Keuze Pensioen;
  - d. er volgens enig wettelijke bepaling een verminderde arbeidsprestatie is vastgesteld;
  - e. je op de beoogde aanvangsdatum minder dan 26 weken in dienst bent.
5. De beslissing op je aanvraag wordt schriftelijk aan je meegedeeld.
6. Elkaar opvolgende afspraken over een tijdelijke verhoging van de arbeidsduur kunnen niet leiden tot een arbeidsovereenkomst met een structurele vermeerdering van de arbeidsduur.

#### 1.4. Aanpassing arbeidsduur

1. Als je arbeidsduur op meer dan gemiddeld 36 uur per week is vastgesteld en je wilt in deeltijd gaan werken, dan wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht naar 36 uur per week.
2. Onverminderd hetgeen hiervoor opgenomen, heb je het recht om binnen de kaders van de Wet flexibel werken en binnen de kaders van de formele arbeidsduur van 36 uur per week, meer of minder uren per week te gaan werken.

## 2. Verlof

De Wet arbeid en zorg (verder: Wazo) maakt inzichtelijk welke verlofrechten er zijn. Per verlofvorm is aangegeven aan welke voorwaarden voldaan moet zijn voor het recht op verlof en inkomensbescherming. Voor de hieronder vermelde verlofvormen geldt dat sprake is van een afwijking van de Wazo in gunstige zin of van een verlofvorm die de Wazo niet kent. Voor wat betreft de verlofvormen die in gunstige zin van de Wazo afwijken, is hieronder zoveel mogelijk volstaan met het vermelden van de gunstige afwijking.

### 2.1. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. Je hebt recht op verlof van korte duur met behoud van jouw salaris, toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wanneer je je werkzaamheden niet kunt uitvoeren vanwege bijvoorbeeld onvoorziene omstandigheden, bijzondere gebeurtenissen of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals de bevalling van je echtgenote/geregistreerd partner of de persoon met wie je samenwoont of het overlijden van een huisgenoot of een bloed- en aanverwant.
2. Het totale verlof zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt in elk kalenderjaar ten hoogste tien dagen. Het opnemen van het verlof wordt vooraf, en alleen als dat niet mogelijk is achteraf, gemeld bij de leidinggevende, waarbij je aangeeft wat de reden is waarom je het verlof opneemt. Achteraf kan je gevraagd worden om de aangegeven reden aan te tonen.

### 2.2. Buitengewoon verlof van lange duur

In bijzondere omstandigheden kan op je aanvraag verlof van lange duur in het persoonlijk en/of algemeen belang worden verleend, al dan niet onder bepaalde voorwaarden. In vrijwel alle gevallen zal dit verlof zonder behoud van salaris, toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB zijn. Daarnaast moet je het werkgevers- en werknemersdeel van de verschuldigde pensioenpremie betalen omdat je nog steeds werknemer van het Kadaster bent. Wanneer je je werkzaamheden aan het einde van dit verlof niet hervat, dan kan dat leiden tot een ontslagprocedure.

### 2.3. Buitengewoon verlof van korte duur

1. Buitengewoon verlof van korte duur met behoud van uw salaris, toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB, kan, naast de in dit hoofdstuk en de Wazo genoemde situaties, worden verleend in de gevallen waarin het bevoegd gezag oordeelt dat daartoe aanleiding bestaat.
2. Het bestuur kan ter uitvoering van het eerste lid zo nodig nadere regels vaststellen.

### 2.4. Zwangerschaps-, bevallings- en aanvullend geboorteverlof

Gedurende je zwangerschaps- en bevallingsverlof behoud je aanspraak op salaris, toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB.

Gedurende het aanvullende geboorteverlof, dat met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020 geldt, wordt jouw salaris door het Kadaster aangevuld tot 100%.

### 2.5. Adoptieverlof

Gedurende het adoptieverlof heb je recht op verlof met behoud van salaris, toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB.

## 2.6. Ouderschapsverlof

1. De eerste helft van het ouderschapsverlof (de eerste 468 uur bij een 36-urige werkweek) is voor 75% met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) en kan worden opgenomen tot het betreffende kind vier jaar is geworden. De tweede helft van het ouderschapsverlof (de tweede 468 uur) is onbetaald verlof en kan worden opgenomen tot het betreffende kind acht jaar is geworden. Over het deel onbetaald verlof moet je wel het werkgevers- en werknemersdeel van de verschuldigde pensioenpremie betalen.
2. Het ouderschapsverlof dient, onder opgave van de periode en de spreiding van uren, minimaal twee maanden van tevoren te worden aangevraagd bij je leidinggevende.
3. Word je tijdens of binnen één jaar na het door jou genoten betaald ouderschapsverlof op eigen verzoek ontslagen of word je op staande voet ontslagen, dan moet je het genoten betaald ouderschapsverlof terugbetalen.

## 2.7. Kortdurend zorgverlof

Voor de noodzakelijke verzorging tijdens ziekte van een persoon, indien het een persoon betreft als genoemd in het betreffende artikel van de Wazo, heb je per jaar recht op kortdurend zorgverlof voor de duur van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week tegen doorbetaling van 90% van je salaris en toegekende salaristoelage(n).

## 2.8. Langdurend zorgverlof

Voor de verzorging van een levensbedreigend zieke persoon of de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, heb je per jaar recht op langdurend zorgverlof voor de duur van ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week tegen doorbetaling van 75% van jouw salaris en toegekende salaristoelage(n), indien het een persoon betreft als genoemd in het betreffende artikel van de Wazo.



### 3. Generatiepact

Onderdeel van een generatiepact zijn afspraken over (gedeeltelijke) compensatie van de inkomensgevolgen van deelname. Het generatiepact binnen het Kadaster kent een formule of relatie tussen het aantal uren dat je blijft werken, het daarbij behorend salaris en de mate van pensioenopbouw. Deze formule wordt uitgedrukt in percentages; 80-90-100. De medewerker blijft voor 80% werken, tegen 90% van zijn salaris / toegekende toelage(n)/ IKB-budget en een pensioenopbouw van 100% over het salaris en de pensioendragende toelage(n) en de pensioendragende elementen van het IKB.

Deze regeling is geldig tot en met 31 december 2022.

#### De voorwaarden en regels voor deelname zijn als volgt:

1. deelname is mogelijk vanaf 60 jaar en ouder, mits ten minste vijf jaar in dienst bij het Kadaster;
2. een eventuele afwijzing van je verzoek om deelname is altijd schriftelijk en gemotiveerd;
3. een verzoek om deelname dien je minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum in;
4. neem je eenmaal deel aan het generatiepact, dan kan deze deelname niet meer teruggedraaid worden;
5. bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht tot 36 uur;
6. bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt de formule op de betreffende arbeidsduur naar evenredigheid toegepast;
7. voor het verschil in arbeidsduur en werktijd word je geacht met verlof te zijn;
8. het generatiepact kent niet de mogelijkheid van verlofsparen;
9. je aanspraak op wettelijke vakantie-uren wordt naar evenredigheid aangepast;
10. eventuele vergoedingen (zoals woon/werkverkeer) worden naar rato aangepast;
11. De van het salaris afgeleide pensioenopbouw en de pensioenopbouw over de pensioendragende elementen van het IKB, blijven gebaseerd op de situatie van voor de deelname aan het generatiepact;
12. Deelname aan de regeling loopt door tot maximaal de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer;
13. Combinatie met andere (senioren)regelingen zoals RWS (afbouw) is niet mogelijk.

#### Inkomensaanvulling:

Je kunt deelnemen vanaf 60 jaar en dan kan je ervoor kiezen om je inkomensachteruitgang te compenseren door jouw ABP-keuzepensioen te laten ingaan. Je moet in dat geval ten minste voor 50% blijven werken ten opzichte van vóór de deelname aan het generatiepact.

## 4. Vrijwillige stap terug

### 4.1. Bijzondere omstandigheden

Er kunnen bijzondere omstandigheden zijn (zoals je gezondheid of de eisen voor het uitvoeren van je werkzaamheden zijn sterk veranderd) waardoor je zelf de keuze maakt dat een functie van een lager niveau beter passend is. Je geeft zelf aan bij je leidinggevende dat je in aanmerking wilt komen voor een functie met een lager salarisniveau vanwege de voor jou geldende bijzondere omstandigheden.

Je verzoek wordt onderschreven door, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Uiteraard moet je leidinggevende het ook eens zijn met je verzoek.

### 4.2. Consequenties voor je salaris

Op het moment dat je de functie op een lager niveau invult heeft dat de volgende consequenties voor je salaris:

- Als je huidige salaris niet hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, hou je je salaris en kan je in salaris nog groeien tot aan het nieuwe (lagere) maximum;
- Wanneer je huidige salaris wel hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, zal je salaris afgebouwd worden tot het nieuwe maximum.

Dit laatste wordt als volgt uitgevoerd:

Je ontvangt na de stap terug direct het salaris behorende bij het nieuwe maximum. Het verschil tussen huidige salaris en nieuwe maximum wordt aan je toegekend als een afbouwende persoonlijke toeslag (zie rekenvoorbeeld).

Deze toeslag wordt afgebouwd met collectieve salarisverhogingen, totdat er geen toeslag meer is.

### 4.3. Rekenvoorbeeld

Rekenvoorbeeld (met gemakshalve fictieve bedragen):

Je zit in schaal 10 met een brutosalaris van € 4.200,-. Je gaat per datum X naar schaal 9 waarbij het maximum brutosalaris €3.800,- is. Het verschil is dus € 400,-. Per ingangsdatum van de nieuwe functie wordt het salaris verlaagd naar € 3.800,- en ontvang je een toeslag ter waarde van € 400,-.

Per 1 januari 2020 vindt er een cao-verhoging plaats van 3% (= € 114,-). Het salaris wordt dan €3.914,- en de toeslag € 286,- (400-114). Bij grote cao-verhogingen vindt hierdoor de afbouw in kortere tijd plaats dan bij lage cao-verhogingen.

## C. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 4 Mijn arbeidsvoorwaarden

### 1. Salarisschalen

Per 1-1-2021

Schaal												Schaal			
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
0 1761,84															
1 1836,72	0 1800,52 1 1836,72														
2 1907,85	2 1907,85	0 1836,72 1 1872,90													
3 1988,95	3 1988,95	2 1947,14	0 1907,85												
4 2041,35		3 2041,35	1 1988,95												
5 2101,22	4 2101,22	2 2101,22	2 2101,22	0 2041,35 1 2101,22											
6 2173,59	5 2173,59	4 2173,59	3 2244,74	2 2244,74											
7 2244,74	6 2244,74	5 2244,74													
8 2300,84															
	7 2312,72 8 2380,72 9 2445,62 10 2506,77	6 2312,72 7 2380,72 8 2445,62	4 2312,72 5 2380,72 6 2445,62	3 2380,72 4 2445,62	0 2312,72 1 2380,72										
		9 2511,16 10 2574,75 11 2639,15	7 2511,16 8 2574,75 9 2638,41	5 2511,16 6 2574,75 7 2638,41	2 2511,16 3 2638,41	0 2638,41									
			10 2703,91 11 2771,50	8 2703,91 9 2768,82	4 2703,91 5 2768,82	1 2768,82									
				10 2830,56 11 2901,33	6 2830,56 7 2898,57	2 2898,57	0 2898,57								
					8 2966,54 9 3037,69 10 3118,79 11 3196,73	3 3037,69 4 3118,79 5 3188,65	1 3037,69 2 3188,65	0 3037,69 1 3188,65							
						6 3254,81 7 3324,66 8 3393,32 9 3458,18 10 3517,44 11 3605,38	3 3324,66 4 3458,18 5 3582,97	2 3324,66 3 3458,18 4 3582,97							
							6 3708,97 7 3846,22 8 3992,83 9 4092,67	5 3708,97 6 3846,22 7 3992,83	0 3708,97 1 3846,22 2 3992,83						
								8 4117,62 9 4242,41 10 4382,78 11 4492,35	3 4117,62 4 4242,41 5 4382,78						
									6 4521,30 7 4652,89 8 4783,94 9 4915,56 10 5042,21 11 5108,99 12 5236,71	0 4521,30 1 4652,89 2 4783,94 3 4915,56 4 5042,21					
										5 5174,48 6 5306,10 7 5431,54 8 5563,78 9 5727,85 10 5807,73 11 5952,93	0 5174,48				
											1 5306,10 2 5431,54 3 5563,78 4 5727,85 5 5891,31 6 6059,75 7 6227,59 8 6307,46 9 6465,15	0 5431,54 1 5563,78 2 5727,85			
												3 5891,31 4 6059,75 5 6227,59 6 6394,19 7 6570,71 8 6751,65 9 6938,18 10 7111,64	0 5891,31 1 6059,75 2 6227,59		
													6 6394,19 7 6570,71 8 6751,65 9 6938,18 10 7111,64	0 6394,19 1 6570,71 2 6751,65 3 6938,18	
														7 7162,19 8 7393,01 9 7631,34 10 7822,11	4 7162,19 5 7393,01 6 7631,34
															7 7877,76 8 8131,07 9 8393,73 10 8603,57

## 2. IKB

### 2.1. Wat is het IKB?

Dit is een maandelijks, in geld uitgedrukt budget dat je naar keuze kunt gebruiken voor:

- vakbondscontributie;
- werknemersbijdrage ABP;
- uitbetalen = extra inkomen;
- fiets;
- OV/NS jaarkaart;
- het kopen van vakantie-uren;

Het Kadaster is beheerder van het IKB en verwerkt de keuzes die je maakt via de module mijn IKB in het HR-portaal.

### 2.2. Wie kan gebruik maken van het IKB?

Als je een arbeidsovereenkomst met het Kadaster hebt, kun je gebruik maken van het IKB. Dit geldt ook als je een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebt.

Ben je aan het ontsparen voorafgaand aan je ABP-keuzepensioen of AOW? Dan ontvang je vanaf de start van het ontsparen de IKB-elementen op een andere manier. De waarde van de bovenwettelijke verlofuren wordt omgezet in uren die bij je IKB-verlof gevoegd worden. De vakantie- en eindejaarsuitkering ontvang je in mei, respectievelijk december. Daarnaast ontvang je per maand een toeslag van 2,39% van het voor jou in de maand van opbouw geldende salaris.

### 2.3. Hoe bouw je IKB op?

Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

### 2.4. Nadere uitwerking

In de regelingen bedrijfsvoering is dit nader uitgewerkt.

### 3. Toelagen

#### 3.1. Waarnemingstoelage

1. Wanneer je tijdelijk, voor tenminste een maand, een functie gaat vervullen waarvoor een hogere salarisschaal is vastgesteld, ontvang je voor de duur van deze waarneming een toelage.
2. De toelage bedraagt het verschil tussen je huidige salaris en het salaris dat je zou krijgen als je op de tijdelijke functie zou worden geplaatst.
3. Als de waarneming maar voor een gedeelte van een functie waarvoor een hogere salarisschaal is vastgesteld, geldt, ontvang je een toelage die overeenkomt met het deel van de waarneming.
4. Het waarnemen van een functie, waarvoor werving plaatsvindt of plaats moet vinden, mag niet langer duren dan één jaar.

#### 3.2. Toelage bereikbaarheid en/of beschikbaarheid

1. Indien schriftelijk is vastgelegd dat je buiten je gebruikelijke werktijden bereikbaar en/of beschikbaar moet zijn om zo nodig direct werkzaamheden te verrichten, ontvang je een toelage.
2. De toelage bedraagt 5% van je uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van je uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de vrije dagen, te weten nieuwjaarsdag, Hemelvaartsdag, tweede paas- en tweede pinksterdag, Bevrijdingsdag in de lustrumjaren, beide kerstdagen en Koningsdag.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.
4. Als je salaris hoger is dan het maximum van schaal 11 heb je geen recht op een toelage bereikbaarheid en/of beschikbaarheid.
5. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

#### 3.3. Afbouwtoelage bereikbaarheid en/of beschikbaarheid

1. Wanneer je voor een periode van minimaal twee jaar, zonder onderbreking van twee maanden of meer, een toelage voor bereikbaarheid en/of beschikbaarheid hebt ontvangen dan wordt aan jou een afbouwtoelage toegekend als deze toelage buiten jouw toedoen wordt beëindigd of verminderd. Als het een vermindering betreft, dient het te gaan om een vermindering van ten minste 3% van de som van het salaris en eventuele toelagen.
2. De hoogte van de afbouwtoelage bedraagt de helft van de gemiddelde maandelijkse toelage die je in de twee jaar voorafgaand aan het eindigen van de diensten hebt ontvangen. Als sprake is van wijziging van bereik- en beschikbaarheidsdiensten naar bereikbaarheidsdiensten, bedraagt de hoogte van de afbouwtoelage de helft van het verschil tussen de hoogte van de nieuwe maandelijkse toelage en de hoogte van de gemiddelde maandelijkse toelage die je in de twee jaar voorafgaand aan de wijziging van de diensten heeft ontvangen.
3. De afbouwtoelage gaat in per de eerste van de maand nadat de toelage is beëindigd of verminderd en eindigt na zes maanden.
4. Als je salaris wordt verhoogd doordat je een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

#### 3.4. Arbeidsmarkttoelage

1. Als de omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan jou een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.
2. Het bestuur stelt de hoogte en de duur vast van de arbeidsmarkttoelage.

### 3.5. Intrekken arbeidsmarkttoelage

Een arbeidsmarkttoelage wordt ingetrokken als de gronden waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij het Kadaster van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

### 3.6. BHV

Als je bent aangewezen als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet dan ontvang je een vergoeding zoals in onderstaande tabel is opgenomen. Daarnaast zijn er in deze tabel een aantal vergoedingen opgenomen die per gebeurtenis worden toegekend.

De onderstaande tabel geeft de vergoedingen per functie en activiteit/gebeurtenis aan.

Vergoeding	Bedrag in €
Basis	195,35 per jaar
EHBO	87,24 per jaar
Hoofd BHV	390,70 per jaar
Plaatsvervangend Hoofd BHV	390,70 per jaar
Wedstrijd	68,00 per gebeurtenis
BHV-uur	11,76 per gebeurtenis
Diploma	136,00 per gebeurtenis
Jubileum iedere 5 jaar	250,00 per gebeurtenis

Alle vergoedingen zijn bruto bedragen. De voorwaarden voor toekenning van deze vergoedingen zijn: de BHV-taken naar behoren vervullen, voldoende inzetbaar zijn, minimaal een jaar lang inzetbaar zijn en in voldoende mate deelnemen aan de BHV-(herhalings)lessen, BHV-wedstrijden en BHV-oefeningen.

Het is mogelijk dat je een combinatie van vergoedingen ontvangt in een jaar. Alleen het (plaatsvervangend) hoofd kan naast zijn/haar vergoeding niet ook nog een basisvergoeding of een wedstrijdvergoeding ontvangen. Een combinatie met andere vergoedingen is voor het (plaatsvervangend) hoofd BHV wel mogelijk.

#### 4. Regeling tegemoetkoming zorgverzekering

In de CAO is opgenomen dat je een tegemoetkoming in de zorgverzekering ontvangt als je aan de voorwaarden voldoet. Deze tegemoetkoming is niet pensioen dragend. Deze tegemoetkoming wordt maandelijks met het salaris uitbetaald.

##### Indexatie

De indexatie voor ieder kalenderjaar wordt vastgesteld aan de hand van de in het voorgaande kalenderjaar laatste gepubliceerde korte-termijnraming van het Centraal Economisch Planbureau, percentage bij “ Prijzen overheid algemeen, Prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers”.

De indexatie voor 2021 is 1,1% en bedraagt de tegemoetkoming € 125,12 bruto per maand.

## 5. Dienstreizen

Een dienstreis maak je altijd in opdracht van je leidinggevende.

### 5.1. Dienstreis binnen Nederland

#### De reis

Je reist met het openbaar vervoer (OV). Hiervoor beschikt iedere Kadastermedewerker over een NS-Business Card. Je kunt 1e klas reizen. Zie ook de FAQ's over de Business Card op Intranet.

Ook is het mogelijk dat je met een pool-auto van het Kadaster de dienstreis maakt.

Als je de beschikking hebt over een leaseauto maak je dienstreis hiermee.

Als blijkt dat de hierboven genoemde mogelijkheden niet mogelijk zijn of qua reistijd en/of tijdsbeslag niet reëel zijn, overleg je hierover met je leidinggevende. Als deze hiervoor toestemming geeft kun je gebruik maken van eigen vervoer. De vergoeding daarvoor bedraagt € 0,37 per kilometer, dit bedrag is gedeeltelijk belast (€0,18) en gedeeltelijk onbelast (€ 0,19) is.

Deze vergoeding dekt ook de kosten voor een allriskverzekering en parkeer-, veer- en tolgelden.

Daarom wordt eventuele schade niet vergoed. Dit geldt ook voor een verlies van no-claim korting.

Het kan ook zijn dat je voor een gedeelte van de reis met OV een taxi moet nemen als de locatie waar je naar toe reist niet per OV te bereiken is. In dat geval worden de taxikosten na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed.

#### Consumpties

Ingeval je bij het maken van dienstreis kosten maakt voor maaltijden en overnachtingen worden deze na overlegging van de betaalbewijzen vergoed, voor zover deze kosten als redelijk kunnen worden beschouwd.

Hiernaast kun je een vast bedrag van € 5,07 voor kleine uitgaven overdag (denk aan koffie, broodje) en een vast bedrag van € 15,12 voor kleine uitgaven 's avonds, als er sprake is van een overnachting, declareren.

#### Avondvergoeding

Als er sprake is van een langere dienstreis en je bent hierdoor twee of meer nachten achter elkaar van huis, dan kom je in aanmerking voor een ongemaktoeslag van € 15,- netto per etmaal declareren. Let op, deze toeslag krijg je niet als je van huis bent in het kader van een loopbaan gerelateerde activiteit (Hoofdstuk 5 van de cao), een teambuildingsactiviteit, seminar of congres.

#### Declareren

Om de kosten te kunnen declareren maak je gebruik van de daarvoor bestemde tegel op het Intranet. Je komt dan een programma waarbij je een declaratie kunt invullen. Er is een uitvoerige hulp voor het invullen van de formulieren behorend bij het programma aanwezig.



## 5.2. Dienstreis buiten Nederland

### De reis

#### *Trein*

Als je de reis per trein maakt, mag je 1ste klasse reizen.

#### *Vliegtuig*

Als je de reis vanwege de afstand per vliegtuig maakt, reis je binnen Europa economyclass. Voor vluchten buiten Europa reis je ook economyclass, maar afhankelijk van de totale tijdsduur en fysieke belasting kan je leidinggevende hiervan afwijken.

De benodigde tickets worden via Kadaster International besteld.

Als dit niet mogelijk is worden de kosten van de tickets na overlegging van de betaalbewijzen vergoed.

#### *Ander vervoermiddel*

Als je met een ander vervoermiddel dan de trein of het vliegtuig reist, besluit je leidinggevende in welke vervoersklasse mag worden gereisd.

#### *Auto huren of gebruik van een taxi*

Als het noodzakelijk is kun je gebruik maken van een gehuurde auto of van een taxi.

#### *Reiskosten*

De reiskosten van de hierboven aangegeven reizen, worden na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed.

#### *Reisdeel in Nederland aansluitend op reis buiten Nederland*

Voor een binnen Nederland verlopend gedeelte van de dienstreis dat aansluit op het reisgedeelte in of naar het buitenland, gelden dezelfde regels ten aanzien van vervoer en overige kosten voor dienstreizen in Nederland.

### Verblijf

#### *Kosten*

Voor kosten van verblijf in het buitenland gelden dezelfde regels als voor dienstreizen in Nederland. Als je leidinggevende hiervoor toestemming heeft gegeven worden de noodzakelijk gemaakte kosten voor bijvoorbeeld een vaccinatie, een cursus, representatie en voor inschrijving voor een conferentie na overlegging van de betaalbewijzen volledig aan je vergoed.

#### *Compensatie-uren*

Als je reist of werkzaamheden verricht op Nederlandse weekend- of feestdagen, wordt de hieraan bestede tijd volledig in de vorm van verlofuren (tijd voor tijd) aan je toegekend. De regels voor overwerk zijn dan niet van toepassing.

### Declareren

Op het intranet vind je een declaratieformulier buitenland. Dit formulier moet worden ingevuld, afgedrukt, voorzien van een handtekening en de betaalbewijzen moeten erbij. Daarna tekent je leidinggevende voor akkoord en gaat het formulier naar HR Services ter verdere verwerking.

### 5.3. Woon werk verkeer

#### Met openbaar vervoer naar het werk

##### 1. Algemeen

Het uitgangspunt bij gebruik van Openbaar Vervoer (OV) is vervoer “van deur tot deur”, dit is de vervoerszone van je woning tot en met de zone van de kadasterlocatie waar je werkt. Dit wordt vastgesteld volgens de site [www.9292.nl](http://www.9292.nl)

Bij gebruik van het OV om dagelijks heen en weer te reizen van je woning naar de kadasterlocatie waar je werkt, worden de vervoersbewijzen/abbonementen door het Kadaster aan je verstrekt. Zie punt 6 van deze handleiding.

Hierbij wordt gekeken of voor bepaalde trajecten gebruik van het streekvervoer (bus) sneller en goedkoper is dan gebruik van de trein.

##### 2. Werkpatroon

Als je een OV-vervoerbewijs aanvraagt, vindt dit plaats op basis van het met jou afgesproken werkpatroon (op welke dagen je werkt). Als je parttime werkt, deelneemt aan een seniorenregeling, ouderschapsverlof geniet, gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, thuiswerkt of studieverlof geniet en hierdoor een afwijkend werkpatroon hebt, gaat het om het aantal reizen dat je per maand maakt. Dit is van belang bij het vaststellen wat voor jou de goedkoopste manier van reizen met OV is.

##### 3. Wisselend werkpatroon

Bij een steeds wisselend aantal reizen naar je standplaats per week, wordt ook gekeken naar de goedkoopste manier van reizen met het OV. In dit geval declareer je per maand.

##### 4. Thuiswerken

Als je toestemming krijgt om één of meerdere dagen thuis te werken, verandert je werkpatroon. Misschien moet je hierdoor overstappen naar een andere vergoedingsmethode voor OV. Je kunt dit navragen bij de afdeling inkoop.

##### 5. Combinatie met ander vervoermiddel

Voor een deel van het traject van je woning tot de kadasterlocatie waar je werkt, kun je natuurlijk gebruik maken van een ander vervoermiddel dan het OV, bijvoorbeeld een fiets of auto. Het gaat dan om het traject van je woning naar de meest logische halte of station van het OV. Voor dit stuk geldt dan punt 10 van deze handleiding.

Vanaf de meest logische halte of station reis je dan verder met het OV. Onder ‘meest logisch’ wordt hier bedoeld die halte of dat station waar je je reis met het OV kan starten met daarna twee (2) overstapmomenten of minder, tot de dichtstbijzijnde halte bij de kadasterlocatie waar je werkt.

##### 6. Verstrekking door Kadaster

Het Kadaster verstrekt bij reizen met het OV de vervoersbewijzen of de abonnementen. Voor deze vergoeding vul je het aanvraagformulier vergoeding permanent woon-werkverkeer in, wat te vinden is in Selfservice - Mijn declaraties.

## 7. 2e Klasse NS opwaarderen naar 1e Klasse NS of OV-jaarabonnement/Altijd Vrij in plaats van NS-jaartrajectabonnement

Bij de aanvraag voor een NS-jaartrajectabonnement kun je aangegeven of je dit abonnement wilt opwaarderen naar de 1<sup>e</sup> klasse of naar een OV-jaarabonnement/Altijd Vrij.

Let op! De meerkosten van een dergelijke aanvraag komen voor je eigen rekening en worden maandelijks op het salaris ingehouden, of via een inzet vanuit je IKB-budget.

## 8. Als je langere tijd niet aanwezig bent

In dit geval kan restitutie (voor het Kadaster) bij abonnementen aan de orde zijn. Het Kadaster heeft een afspraak gemaakt met de NS waarin is bepaald dat te allen tijde het abonnement beëindigd kan worden. Neem in geval dat je voorzienbaar langere tijd (wegens buitengewoon verlof van lange duur of anderszins afwezig bent langer dan 4 weken) afwezig zal zijn, contact op met de afdeling inkoop. Natuurlijk geldt dit niet tijdens de opname van je jaarlijkse vakantieverlof.

## 9. Ov-abonnement en dienstreis

Let op! OV-abonnementen voor woon-werk mogen NIET bij dienstreizen gebruikt worden, want hiervoor heb je de beschikking over een persoonlijke NS-businesscard.

## Niet met OV naar het werk

### 10. Algemeen

Als je ervoor kiest om niet met het OV te reizen, heb je recht op een vergoeding van € 0,14 per kilometer, met een maximum van € 175,- per maand. Alle onkosten worden geacht in deze vergoeding opgenomen te zijn.

Voor deze vergoeding vul je het aanvraagformulier vergoeding permanent woon-werkverkeer in, wat te vinden is in Selfservice - Mijn declaraties.

Als je bij de start van je dienstverband via het on-boarding programma bent binnengekomen, beschik je al over het aantal kilometers dat je moet gebruiken bij het invullen van het aanvraagformulier. Het on-boarding programma berekent dit voor je.

Als het gaat om een wijziging of een nieuwe aanvraag (die niet via het on-boarding programma loopt) moet je bij de wijziging/aanvraag voor de vaststelling van het aantal kilometers, een uitdraai van de site [www.routenet.nl](http://www.routenet.nl) (kortste route) toevoegen.

De tegemoetkoming kan voor het gehele traject gelden. Maar het kan ook voor het deel van het traject gelden waar geen gebruik van het OV wordt gemaakt (zie bij punt 5).

### 11. Afwijkend werkpatroon

Als je parttime werkt, ouderschapsverlof geniet, gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent of studieverlof geniet en hierdoor een afwijkend werkpatroon hebt, krijg je de tegemoetkoming in de reiskosten naar rato verstrekt. Het gaat dan om het aantal reizen dat per maand wordt gemaakt. Dit wordt door het systeem bij het invullen van de aanvraag automatisch berekend.

## 12. Wisselend werkpatroon

Het kan bij bepaalde functies voorkomen dat er een steeds wisselend aantal reizen naar de standplaats per week is, je declareert in dit geval per maand.

## 13. Thuiswerken

Als je toestemming krijgt om structureel één of meerdere dagen thuis te werken, verandert je werkpatroon. Je stelt dan opnieuw het aantal reizen per maand vast en dient een nieuwe aanvraag in om de bestaande vergoeding te wijzigen.

## 14. Declaratie

Om voor de vergoeding reiskosten woning-werk in aanmerking te komen, vul je een aanvraag in via Selfservice -Mijn declaraties – vergoeding permanent woon-werkverkeer. Deze vergoeding wordt automatisch iedere maand uitbetaald.

## 15. Wijzigingen

Wanneer er sprake is van wijzigingen in de afstand (bv. bij verhuizing of een andere standplaats), het werkpatroon (denk aan thuiswerken, deeltijd) of de keuze om voor een deel van het traject gebruik te maken van het OV, moet je direct een nieuwe aanvraag indienen.

Als je tijdens de periode van het automatisch betaalbaar stellen van de vergoeding, besluit om het gehele traject af te leggen met het OV, moet je direct deze vergoeding stopzetten en een aanvraag indienen volgens punt 6 van deze handleiding.

Het stopzetten doe je ook als je gaat ontsparen voorafgaand aan je einde dienstverband.

Als je een nieuwe aanvraag indient in verband met veranderde reisroute/kilometers wordt je bestaande vergoeding aangepast (indien van toepassing evt. met terugwerkende kracht tot maximaal 3 maanden, zie punt 16).

## 16. Drie maanden termijn

Je dient de aanvraag om een vergoeding reiskosten woning-werk in, binnen drie maanden na de desbetreffende kalendermaand. Als deze declaratie later dan het betreffende kalenderjaar wordt ontvangen heb je geen recht meer op vergoeding van de kosten.

## 17. Langere tijd niet aanwezig

Wanneer je onvoorzien langer dan 4 weken aaneengesloten afwezig bent wegens arbeidsongeschiktheid, wordt de tegemoetkoming stopgezet.

Zodra je weer volledig hersteld bent gemeld, moet je zelf een nieuwe aanvraag in dienen. Zolang je nog niet volledig hersteld bent maar gedeeltelijk werkt, gebruik je het declaratieformulier incidenteel woon-werkverkeer.

Wanneer je voorzienbaar afwezig bent wegens buitengewoon verlof van lange duur of anderszins afwezig bent langer dan 4 weken, wordt de tegemoetkoming aangepast.

Tijdens de opname van je jaarlijkse vakantieverlof gebeurt dit niet.

Als je je werkzaamheden weer verricht, moet je een nieuwe aanvraag indienen.

## 5.4. Verblijf buitenland

Dit hoofdstuk legt uit onder welke (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden een Kadaster medewerker wordt uitgezonden wanneer de uitzending voor langere tijd plaatsvindt. Uitzending voor langere tijd is een uitzending van een half jaar of langer.

### Buitenland inkomen

1. Het Buitenland inkomen (BI) bestaat uit de volgende componenten:

a. Basis BI

Het netto maandsalaris en het maandelijkse netto IKB-bedrag wordt bij elkaar opgeteld zolang je in het buitenland verblijft. Dat bedrag heet het Persoonlijk Netto Maandsalaris (PNM). Dat PNM wordt gecorrigeerd door toepassing van de “cost of living” (COL) factor, welke wordt vastgesteld door de ECA (Employment Conditions Abroad), een organisatie die gespecialiseerd is in het vaststellen en up to date houden van de kosten die gemoeid zijn met het leven en werken in het buitenland.

Tweemaal per jaar (januari en juli) wordt deze berekening opnieuw gemaakt om zo nauwkeurig mogelijk aan te blijven sluiten op de situatie ter plaatse.

b. Toelage BI

Een toelage wordt toegekend van 25% van het PNM, ter compensatie van de ingrijpende verandering die een tewerkstelling in het buitenland met zich brengt, en de mogelijk bezwarende omstandigheden.

c. Inhouding huisvesting en gebruik auto

Het Kadaster voorziet, zolang je in het buitenland tewerkgesteld bent, in de huisvesting en het persoonlijk vervoer aldaar. De waarde van deze voorzieningen wordt gesteld op 1/3 van het PNM. Dat bedrag zal maandelijks worden ingehouden op jouw salaris.

### Garantie en uitbetaling

Jouw totale buitenland inkomen ziet er als volgt uit:  $(PNM \times COL) - (1/3 \times PNM)$ . Dat bedrag wordt door het Kadaster netto gegarandeerd gedurende de tijd dat je in het buitenland bent tewerkgesteld. Dit bedrag kan geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald in de valuta van het land waar je verblijft.

### Vergoeding aanhouden eigen woning in Nederland

1. Als je de eigen woning in Nederland aanhoudt gedurende de periode dat je op basis van deze regeling voor het Kadaster in het buitenland verblijft, heb je recht op een vergoeding van 2/3 gedeelte van de doorlopende woonlasten (inclusief het vastrecht van de aansluiting op publieke voorzieningen).
2. Als je besluit om de eigen woning te verhuren, worden die inkomsten, verminderd met de kosten van inboedelopslag, met de vergoeding als bedoeld in het eerste lid verrekend.
3. Bij verkoop van de woning in Nederland worden de kosten van inboedelopslag volledig door het Kadaster vergoed.

### Huisvesting

De huisvesting ter plaatse wordt, inclusief de kosten voor energie, volledig betaald door het Kadaster.

Dit geldt ook voor het eventueel tijdelijk verblijf in een andere voorziening, als de voor jou bestemde woning niet tijdig beschikbaar is.

### Vervoer

1. Het Kadaster stelt je, in het land van tewerkstelling, één auto, inclusief onderhoud, verzekering en brandstof, ter beschikking.
2. Naast het zakelijk gebruik, is privé gebruik daarvan toegestaan tot een maximum van 15.000 km/jaar.

### Verhuizen naar het buitenland

1. De verhuizing wordt door het Kadaster betaald, waarbij het volgende geldt voor de omvang van de door jou mee te nemen huisraad.
  - a. de woning in het buitenland is volledig gemeubileerd: maximaal 10 m<sup>3</sup>
  - b. de woning in het buitenland is voorzien van basismeubilair: maximaal 25 m<sup>3</sup>
  - c. de woning in het buitenland moet volledig worden ingericht: maximaal 50 m<sup>3</sup>
2. De huisraad wordt volledig verzekerd getransporteerd, met uitzondering van kostbare zaken zoals antiek, schilderijen en sieraden.

### Reiskosten in het buitenland

Omdat je een auto ter beschikking krijgt heb je gedurende de periode dat je in het land van tewerkstelling verblijft, geen recht op vergoeding van reiskosten.

### Reiskosten naar en van het buitenland

1. Als de tewerkstelling daadwerkelijk aanvang neemt, worden de reiskosten naar het buitenland volledig door het Kadaster vergoed, zowel voor jou als voor de gezinsleden, voor zover zij ook in het land van tewerkstelling zullen wonen.
2. Voorafgaand aan de tewerkstelling heb je recht op een eenmalige retourvlucht om kennis te kunnen nemen van uw werk- en woonomgeving, waarbij jouw partner met je mee mag reizen.
3. Tijdens de gehele duur van je verblijf heb je, samen met je gezinsleden, het recht om eenmaal per twaalf maanden op kosten van het Kadaster naar Nederland te reizen voor familiebezoek, tenzij de buitenlandse tewerkstelling binnen zes maanden daarna zal eindigen.
4. Voor de reiskosten bij definitieve terugkeer naar Nederland, geldt hetzelfde als onder het eerste lid is vermeld.

### Voorschot aanloopkosten

1. Op verzoek kan het Kadaster je een voorschot in de aanloopkosten verstrekken ter hoogte van één maand BI.
2. Het in het eerste lid bepaalde voorschot is renteloos en wordt terugbetaald door inhouding van twaalf gelijke termijnen op het BI.

### Taalcursus

Als het voor een goede taakvervulling nodig is dat je een taal- of andere cursus volgt, worden de kosten daarvan door het Kadaster volledig vergoed onder de voorwaarde dat het Kadaster kan instemmen met de keuze van het instituut waar de cursus gevolgd zal worden.

### Onderwijs kinderen

1. Voor zover de kosten van onderwijs (inschrijving en/of schoolgelden) voor meereizende kinderen uitgaan boven hetgeen in Nederland wettelijk verschuldigd is, zullen de meerkosten door het Kadaster worden vergoed.

2. Als je aantoonbaar extra kosten moet maken voor kost en inwoning van kinderen die om studieredenen in Nederland achterblijven, kan door het Kadaster een tegemoetkoming in die extra kosten worden toegekend.
3. Kinderen die in Nederland achterblijven, hebben het recht om één x per twaalf maanden op ouderbezoek te gaan.

#### Overige kosten

1. De kosten die jij en je mee reizende gezin, moeten maken voor zaken als paspoorten, internationale rijbewijzen, visa en inentingen worden volledig door het Kadaster vergoed.
2. De ter plaatse te maken kosten voor een telefoon- en/of internetaansluiting worden door het Kadaster vergoed.
3. Het Kadaster stelt vooraf vast of je ter plaatse ook een representatieve taak zult hebben. In voorkomend geval zal u dan een vergoeding daarvoor worden toegekend.

#### Fiscale aspecten

1. Aangezien je in dienst blijft van het Kadaster, blijf je Nederlands belastingplichtige.
2. Aangezien bij het vaststellen van het BI is uitgegaan van het nettosalaris, zal het Kadaster de inkomstenbelasting die feitelijk wordt geheven over het BI en de overige vergoedingen, volledig aan je vergoeden.
3. Het Kadaster heeft het recht om gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen die mogelijk van toepassing zijn gedurende de tewerkstelling in het buitenland, zoals de Nedeco-regeling.
4. Het bepaalde in punt 3 hierboven is niet van toepassing op de voordelen die voortvloeien uit persoonlijke aftrekposten. Om deze aspecten met de meeste zorgvuldigheid te behandelen kan op kosten van het Kadaster een externe belastingadviseur worden aangewezen.

## 6. Pensioendragende elementen

Limitatieve opsomming van pensioen dragende looncomponenten ten behoeve van het ABP:

- Salaris (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering)
- Waarnemingstoelage
- Arbeidsmarkttoelage
- Toelage bereik- en beschikbaarheid
- Structurele toelage
- Toelage chauffeurs (basis, onregelmatigheid, consignatie-uren)



## D. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 5 Mijn gezondheid

### Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid

#### 1. Verplichtingen van het Kadaster

1. Als blijkt dat je voor langere tijd (deels) arbeidsongeschikt bent, dan is het Kadaster verplicht om zo spoedig mogelijk passende maatregelen te nemen om jou weer binnen (1<sup>e</sup> spoor) of buiten het Kadaster (2<sup>e</sup> spoor) aan het werk te krijgen. Deze afspraken worden opgenomen in het Plan van Aanpak (PvA) zoals bedoeld in de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt regelmatig met jou geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
2. Als je vindt dat het Kadaster onvoldoende doet om je weer aan het werk te krijgen, dan ga je hierover in gesprek met je leidinggevende. Als dit niet tot een oplossing leidt, dan kun je het UWV om een deskundigenoordeel vragen.

#### 2. Verplichtingen van de werknemer

1. Je bent verplicht om mee te werken aan alle activiteiten die gericht zijn op je re-integratie. Zo ben je bijvoorbeeld verplicht om een andere functie te aanvaarden als sprake is van passende arbeid. Als je niet meewerkt, heeft het Kadaster de mogelijkheid om passende maatregelen te nemen, zoals het stopzetten van je loon.
2. Naast de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen, heb je het recht op een second opinion wanneer je het niet eens bent met de adviezen van de bedrijfsarts. Dat laatste kan je aanvragen bij de Arbodienst.
3. Het Kadaster kent ook nog het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Het Kadaster kan je verplichten om deel te nemen aan dat onderzoek, bijvoorbeeld als wordt getwijfeld aan jouw gezondheid. De uitkomsten van dat onderzoek kunnen bepalend zijn voor het verdere verloop van het verzuim- en re-integratietraject.

#### 3. Arbeidsongeschikt en niet betalen van salaris.

1. In bepaalde omstandigheden hoeft het Kadaster jouw salaris niet door te betalen. Denk dan aan bijvoorbeeld aan de situatie dat je onjuiste informatie hebt verstrekt aan de bedrijfsarts, je niet meewerkt aan herstel, of je geen gehoor geeft aan de oproep om mee te doen aan een arbeidsdeskundigonderzoek.
2. Wanneer je tijdens je arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie elders werkt en daarvoor betaald krijgt, dan worden die inkomsten afgetrokken van je Kadaster salaris en evt. de daarbij behorende toelages.

#### 4. Rechten met betrekking tot inkomsten.

Hieronder volgen een aantal paragrafen die ingaan op jouw (financiële) rechten en plichten tijdens je arbeidsongeschiktheid.

##### 4.1. Afbouwregeling en herplaatsing bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. Als je tijdens arbeidsongeschiktheid wordt herplaatst en als gevolg van een lagere functieschaal minder gaat verdienen, dan krijg je naast je nieuwe salaris een toelage in het eerste jaar van 75% van het verschil tussen je oude en nieuwe salaris (en de toegekende toelagen vermeerderd met de eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering), het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%.

2. De toelage van 25% wordt ook na het derde jaar voortgezet, wanneer de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval of door een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden.

3. De afbouwregeling eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop je dienstverband eindigt.

#### 4.2. Afbouwregeling en herplaatsing bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. Als je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of een beroepsziekte, heb je recht op een aanvullende toelage. Dat is een percentage van het verschil tussen het oude salaris (zoals dat zou zijn geweest op de dag voorafgaand aan de herplaatsing, vermeerderd met toegekende toelagen en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering) en de situatie zoals die nu is (uitgaande van het nieuwe salaris inclusief eventuele uitkeringen zoals een WIA-uitkering of ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)).

Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

- 80% of meer = 90,02%
- 65% tot 80% = 65,26%
- 55% tot 65% = 54,01%
- 45% tot 55% = 45,01%
- 35% tot 45% = 36,01%

2. De afbouwregeling eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop het dienstverband eindigt.

#### 4.3. Doorbetaling salaris na ontslag

1. Je hebt recht op doorbetaling van 100% van je laatstgenoten salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33%, na ontslag gedurende maximaal de eerste 52 weken gerekend vanaf de eerste ziektedag en 70% gedurende maximaal de volgende 52 weken, wanneer:

- je arbeidsongeschikt uit dienst bent gegaan; en
- arbeidsongeschiktheid niet de ontslaggrond was; en
- je nog ongeschikt bent om passende arbeid te gaan vervullen.

2. Is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval of door een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden, heb je recht op 100% doorbetaling van je laatstgenoten salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33% gedurende maximaal 104 weken na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

3. Als je:

- tijdens je bevallingsverlof ziek bent geworden; of
- binnen een maand na afloop van je bevallingsverlof ziek wordt en daardoor niet of niet volledig kunt werken, heb je gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van je salaris en de toegekende toelage(n), vermeerderd met 8,33%.

De termijn van 52 weken waarin je maandinkomen volledig wordt doorbetaald begint op de dag:

- na je bevallingsverlof als je tijdens dat verlof al ziek bent geworden; of
- dat je ziek wordt binnen een maand na afloop van je bevallingsverlof.

4. Had je recht op een WIA-uitkering op het moment van je ontslag en is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval of een beroepsziekte, opgelopen door het verrichten van je werkzaamheden, heb je recht op een aanvullende uitkering.

Deze uitkering is gelijk aan het verschil tussen een percentage van het laatstgenoten salaris (inclusief eventuele toelagen en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering) in het jaar voorafgaand aan het ontslag en de toegekende WIA-uitkering (inclusief een eventuele AAOP-uitkering). Dit percentage is hetzelfde als hierboven bij punt 2 al vermeld.

5. De doorbetaling van het laatstgenoten salaris en de eventuele aanvullende uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt of de dag volgend op je overlijden.

#### 4.4. Samenloop met andere inkomsten tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Als er sprake is van een of meerdere uitkeringen, dan worden deze uitkeringen in mindering gebracht op het salaris, toelage of uitkering van het Kadaster.

2. Indien jouw handelen of nalaten tot gevolg heeft dat een uitkering wordt verlaagd, geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken, dan wordt voor de berekening van de vermindering, als hierboven bedoeld, uitgegaan van de situatie waarbij de uitkering ongewijzigd is ontvangen.

3. Heb je een uitkering op grond van de Ziektewet, WW of Wet WIA, is het regime uit deze wetten ook van toepassing op deze regeling.

#### 4.5. Vergoeding ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte

Als jouw arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een dienstongeval of beroepsziekte, dan worden de naar het oordeel van het Kadaster noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed, voor zover deze kosten voor jouw eigen rekening zijn.

#### 4.6. Verhalen schade

1. Als een derde schuldig wordt bevonden aan een ongeval, waarvan onder meer het gevolg is dat het Kadaster schade ondervindt (veelal wegens doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid) kan het Kadaster bedoelde schade verhalen op de deze derde.

2. De door jou persoonlijk geleden schade (bijvoorbeeld schade aan kleding of voertuig of immateriële schade) die niet door de verzekering wordt gedekt, kan op jouw verzoek de door jou geleden persoonlijke schade bij de door het Kadaster in te stellen vordering mee worden genomen.

#### 4.7. Aanpassing salaris

Het bedrag van het salaris tijdens arbeidsongeschiktheid, de toegekende salaristoelage(n) en eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering, worden in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene cao-loonsverhoging.

#### 4.8. Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden wordt de betaling van het salaris (inclusief eventuele toelagen en de opbouw van IKB) met ingang van de volgende dag volledig stopgezet. Dan wordt het saldo aan vakantie- en/of compensatie-uren mee uitbetaald dan wel verrekend met de eindafrekening. Ingeval dit leidt tot een negatieve eindafrekening, vindt verrekening plaats met de overlijdensuitkering.

2. De overlijdensuitkering is een bedrag ter hoogte van drie maandsalarissen (inclusief eventuele toelagen en IKB) aan de nabestaande(n).

3. Een nabestaande is degene met wie de overledene duurzaam samenleefde. Bij het ontbreken van een nabestaande wordt het bedrag uitgekeerd aan de minderjarige (pleeg/stief)kinderen van de overledene. Blijkt niemand in aanmerking te komen voor de uitkering, dan kan het Kadaster besluiten dit bedrag beschikbaar te stellen voor de kosten van bijvoorbeeld de begrafenis, als de nalatenschap daarvoor niet toereikend is.

4. Op de overlijdensuitkering worden in mindering gebracht alle naar aard en strekking hiermee overeenkomende uitkeringen die gedaan worden.

#### 4.9. Uitkering bij overlijden gewezen medewerker

1. Als een gewezen medewerker op de dag van zijn overlijden doorbetaald werd wegens ziekte, wordt aan de nabestaanden een bedrag uitgekeerd, zie punt 4.8.
2. Op deze uitkering worden de bedragen van overige uitkeringen in mindering gebracht. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking bij het Kadaster worden in mindering gebracht.

#### 4.10. Uitkering bij overlijden door arbeidsongeval of beroepsziekte

1. Als het overlijden van de medewerker is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, wordt aan degene die in verband met dit overlijden op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18 procent van het resultaat van de vermenigvuldiging van:
  - a. indien het gaat om de partner, vijf zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP;
  - b. indien het gaat om de wees waarvan de verzorger geen recht heeft op partnerpensioen of bijzonder partnerpensioen, een zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP;
  - c. indien het gaat om de wees zonder verzorger als bedoeld in onderdeel b, twee zevende deel van 1,75 procent van het pensioengevend inkomen en de pensioengeldige diensttijd, zoals deze begrippen door de Stichting Pensioenfonds ABP worden gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP.Als de weduwe of weduwnaar een samenlevingscontract sluit dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat, eindigt de uitkering met ingang van de maand volgend op de datum van het sluiten van het samenlevingscontract dan wel het aangaan van het geregistreerd partnerschap.
2. De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, zou hebben bereikt, dan wel, indien de partner, zoals dit begrip door de Stichting Pensioenfonds ABP wordt gehanteerd ten aanzien van overheidswerknemers als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen. Als de weduwe of weduwnaar een samenlevingscontract sluit dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat, eindigt de uitkering met ingang van de maand volgende op de datum van het sluiten van het samenlevingscontract dan wel van het aangaan van het geregistreerd partnerschap.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de gewezen medewerker ten aanzien van wie artikel 10 lid 5 van deze regeling, tweede lid, toepassing heeft gevonden, als het overlijden het rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in dat artikel.

## E. Nadere uitwerkingen Hoofdstuk 7 De vakorganisatie

### Overleg met de vakorganisaties

De vakorganisaties behartigen de belangen direct voor hun leden en indirect voor alle medewerkers, want afspraken die met de vakorganisaties gemaakt worden, zijn bindend voor alle medewerkers.

Het overleg met de vakorganisaties richt zich primair op het terrein van het vaststellen van arbeidsvoorwaarden (cao). Daarnaast over de wijze waarop bij -bijvoorbeeld- een reorganisatie, fusie of verzelfstandiging de belangen van betrokken medewerkers zo min mogelijk worden geschaad.

Het Kadaster informeert de vakorganisaties over voorgenomen besluiten tot belangrijke reorganisaties die mogelijk invloed hebben op werkgelegenheid en/of arbeidsvoorwaarden, gelijktijdig met de medezeggenschap.

Het overleg en de wijze van overleg vindt plaats overeenkomstig de Wet op de cao. Iedere toegelaten vakorganisatie kan twee vertegenwoordigers aanwijzen voor deelname aan het cao-overleg. Op uitnodiging of met instemming van de voorzitter kunnen ook andere deskundige personen aan het overleg deelnemen.

Van het overleg wordt een verslag gemaakt dat wordt opgesteld door de overlegsecretaris. De overlegsecretaris wordt benoemd door het Bestuur van het Kadaster.

Plaats, dag en uur van het overleg wordt door de voorzitter in overleg met de vakorganisaties bepaald.

De vakorganisaties en het Kadaster zijn gehouden aan geheimhouding van informatie als de inbrenger van de informatie daar in redelijkheid om verzoekt.

Aan de vakorganisaties die toegelaten zijn tot het cao-overleg wordt, op hun verzoek, een locatie ter beschikking gesteld voor het houden van een vergadering.

Het Kadaster maakt gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks aan elke vakorganisatie een bedrag over per medewerker, die lid is van de betrokken vakorganisatie. Vakorganisaties doen daarvoor jaarlijks een opgave van het aantal leden onder de medewerkers van het Kadaster.

Cao-partijen zien toe op de naleving van de gemaakte afspraken. Zijn er onduidelijkheden over de toepassing van de cao, dan geven cao-partijen een verduidelijking. Geven de cao-teksten aanleiding tot onbedoelde interpretatieverschillen, dan kunnen cao-partijen in overleg treden en de teksten aanpassen. Cao-partijen monitoren ook de implementatie en uitvoering van de cao. Zij maken afspraken over de invulling, doelstelling, fasering van invoering en toepassing van de instrumenten.

In geval een of meer cao-partijen tot het oordeel komen dat het overleg over monitoring en interpretatie van de cao niet tot een uitkomst leidt, die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, kan er advies worden ingewonnen bij een advies- en arbitragecommissie. Cao-partijen zullen in dat geval nadere afspraken maken over de inrichting van een dergelijke commissie. Ook kan een advies- en arbitragecommissie om advies worden gevraagd wanneer cao partijen niet tot gezamenlijke afspraken komen bij cao-onderhandelingen.

## F. Geschillencommissie

### 1. Geschillencommissie

1. Een commissie wordt per situatie samengesteld op basis van expertise met het onderwerp van geschil.
2. De commissie zal bestaan uit 3 leden: een voorzitter, een vertegenwoordiger van de werknemers en een vertegenwoordiger van de werkgever.
3. De leden van de geschillencommissie doen hun werk in werktijd van het Kadaster en leden die niet in dienst zijn van het Kadaster ontvangen voor hun werktijd een passende vergoeding.
4. Alle informatie die de commissie ontvangt en verstrekt is vertrouwelijk.
5. Er wordt een secretaris aangewezen die fungeert als secretaris van een situationeel in te stellen geschillencommissie.
6. De secretaris informeert betrokkenen over het uiteindelijke advies.

### 2. Ontvankelijkheid

De geschillencommissie neemt een geschil alleen in behandeling als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. Het betreft een individueel geschil van een werknemer;
- b. De werknemer is zelf belanghebbende;
- c. De werknemer en het Kadaster hebben aantoonbaar geprobeerd er samen uit te komen;
- d. Over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is niet eerder een geschil ingediend of elders een procedure aangespannen;
- e. Het geschil heeft betrekking op de toepassing van de cao op de werknemer;
- f. Het geschil heeft geen betrekking op ontslag.

### 3. Behandeling geschil

1. De geschillencommissie stelt de werknemer en (een) vertegenwoordiger(s) van het Kadaster in de gelegenheid te worden gehoord.
2. De geschillencommissie is bevoegd om zich door deskundigen te laten adviseren.
3. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur.
4. Er is sprake van een zwaarwegend advies aan het bestuur van het Kadaster.
5. Als het bestuur afwijkt van het advies dan wordt dit gemotiveerd.
6. De werknemer die zich niet kan vinden in de beslissing van het bestuur kan zich tot de kantonrechter wenden.

## G. Overgangsrecht

### Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster (oud)

#### **Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie Kadaster (ARK), bijlage G**

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

##### **Begripsomschrijvingen**

##### **Artikel 1**

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. betrokkene:

- de ambtenaar die werkzaam is of is geweest en die ten gevolge van een ontslag, met uitzondering van een ontslag op grond van een disciplinaire straf, FPU of opzegging wegens dringende reden, werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
- de ambtenaar die ten gevolge van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;

b. aanvullende uitkering: de aanvullende uitkering als bedoeld in paragraaf 2 van deze regeling;

c. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in paragraaf 3 van deze regeling;

d. bovenwettelijke uitkering: aanvullende en aansluitende uitkering;

e. dagloon: het dagloon als bedoeld in artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;

f. diensttijd:

voor zover gelegen voor 1 januari 1996: de tijd zoals die voor betrokkene per 31 december 1995 meetelt voor de pensioenberekening, bedoeld in de Algemene burgerlijke pensioenwet;

voor zover gelegen op of na 1 januari 1996: de tijd gedurende welke de betrokkene overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP;

in beide gevallen met uitzondering van de tijd:

- die voortvloeit uit een ontslag uit een betrekking waaraan een functioneel leeftijdsontslag is verbonden, mits uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
- die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
- die voortvloeit uit een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar;
- bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
- in een aangehouden betrekking als bedoeld in het eerste lid, onder i, van dit artikel.

Bij de bepaling van de diensttijd wordt in voorkomend geval de diensttijd, bedoeld in artikel D1, tweede lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals deze luidde op 31 december 1995, mede in aanmerking genomen. Het verzoek als bedoeld in artikel D2 van genoemde wet, wordt daarbij geacht te zijn gedaan. Als en voor zover diensttijd bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen en met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop het pensioen

is ingegaan herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten;

g. minimumloon: het minimumloon bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

h. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

i. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement;

- j. suppletie: een suppletie op basis van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
- k. werkloosheidsuitkering: een uitkering in de zin van de Werkloosheidswet.
- l. aangehouden betrekking: een betrekking die betrokkene al vervulde ten tijde van het ontslag, als bedoeld in artikel 4 van deze regeling, en die na het ontslag wordt voortgezet.
- m. nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekkingen van de personen die als ze verzekerd zouden zijn geweest op grond van de Ziektewet recht zouden hebben gehad op een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en 36 van deze wet.

## Beperking aanspraken op grond van deze regeling

### Artikel 2

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

## Indexering

### Artikel 3

Het dagloon wordt steeds aangepast overeenkomstig een algemene wijziging van het salaris, met ingang van de dag waarop de salariswijziging van kracht wordt.

## Berekeningswijze duur van de bovenwettelijke uitkering

### Artikel 4

1. Met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat heeft de betrokkene die direct voorafgaand aan het ontslag is aangesteld voor onbepaalde tijd, recht op een bovenwettelijke uitkering van drie maanden.
2. De duur van de bovenwettelijke uitkering zoals bedoeld in het eerste lid, wordt vermeerderd met:
  - a. Indien betrokkene op de dag waarop het ontslag ingaat jonger is dan 21 jaar: 18% van de diensttijd;
  - b. Indien betrokkene op de dag waarop het ontslag ingaat 21 jaar oud is: 19,5% van de diensttijd, waarbij het percentage van de diensttijd wordt verhoogd met 1,5% voor elk jaar dat betrokkene ouder is dan 21;
  - c. Indien betrokkene op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is: 78% van de diensttijd.
3. Als op de dag waarop het ontslag ingaat de som van leeftijd en diensttijd van betrokkene 60 jaar of meer bedraagt en hij op de datum waarop het ontslag ingaat een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt de duur van de bovenwettelijke uitkering die op basis van het eerste en tweede lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Indien de betrokkene ter zake van een eerder toegekend wachtgeld of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van het Wachtgeldbesluit Kadaster of deze regeling al recht heeft gehad op een verlenging als bedoeld in het derde lid van dit artikel, heeft hij bij een nieuw recht op grond van deze regeling eerst recht op deze verlenging als hij nadien weer een voor pensioen geldige diensttijd heeft vervuld van ten minste tien jaar. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de eerdere verlenging buiten beschouwing.
5. Voor de betrokkene die direct voorafgaand aan het ontslag is aangesteld voor bepaalde tijd is de duur van bovenwettelijke uitkering gelijk aan de duur van de hem toegekende uitkering op grond van de Werkloosheidswet.



## Paragraaf 2 Aanvullende uitkering bij werkloosheid

### Recht op aanvullende uitkering

#### Artikel 5

1. De betrokkene heeft gedurende de periode dat recht bestaat op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, recht op een aanvullende uitkering, met dien verstande dat het recht op een aanvullende uitkering niet eerder ingaat dan de dag waarop het ontslag in werking treedt.
2. Op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid, is Hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 43, 47, tweede en derde lid, 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid is artikel 41 van de Werkloosheidswet niet van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid en zijn de artikelen 34 en 35aa van de Werkloosheidswet slechts van overeenkomstige toepassing als de hoogte van de in mindering te brengen inkomsten de uitkering van de Werkloosheidswet overstijgen.

### Hoogte van de aanvullende uitkering

#### Artikel 6

1. De uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, wordt voor de betrokkene aan wie ontslag is verleend wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor onbepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de uitkering krachtens de Werkloosheidswet in voorkomend geval gedurende de eerste drie maanden aangevuld tot 93%, gedurende de daaropvolgende negen maanden tot 83%, gedurende de daaropvolgende 48 maanden tot 73%, en gedurende de daaropvolgende periode tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, wordt voor de betrokkene aan wie ontslag is verleend wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor bepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, de uitkering krachtens de Werkloosheidswet in voorkomend geval gedurende de eerste twee maanden aangevuld tot 93%, gedurende de daaropvolgende twee maanden tot 83%, gedurende de daaropvolgende 34 maanden tot 73% van het voor betrokkene geldende dagloon.
4. In afwijking van de voorgaande leden wordt de uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, aangevuld tot 100% van het minimumloon, met dien verstande dat dit nooit meer bedraagt dan 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering op grond van de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

### Aanvullende uitkering bij ziekte en in verband met zwangerschap en bevalling

#### Artikel 7

1. Als de betrokkene gedurende de periode dat hij recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, wegens ziekte verhinderd wordt arbeid te verrichten en deswege een uitkering geniet op grond van de Ziektewet, wordt die uitkering op grond van de Ziektewet aangevuld tot de percentages van het dagloon, bedoeld in artikel 6. Voor vaststelling van de hoogte van de aanvulling,

als bedoeld in artikel 6, worden perioden van aanvulling op de uitkering op grond van de Werkloosheidswet mede in aanmerking genomen.

2. De uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg die betrokkene heeft, wordt in verband met haar zwangerschap en bevalling gedurende zestien weken aangevuld tot 100% van het voor haar geldende dagloon, en wel voor de periode:

1e. die aanvangt zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien betrokkene dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling; en

2e. die aanvangt op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat de uitkering in verband met zwangerschap minder dan zes weken heeft geduurd.

3. Indien het recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet na afloop van de periode waarin de Ziektewet op betrokkene van toepassing is geweest, herleeft, tellen zowel de termijn waarover betrokkene voorafgaand aan deze periode recht heeft gehad op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet als de termijn waarin de Ziektewet op hem van toepassing is geweest mee voor het vaststellen van de hoogte van de aanvullende uitkering bedoeld in artikel 6.

4. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering op grond van de Ziektewet en de Wet arbeid en zorg steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

### Aanvullende overlijdensuitkering

#### Artikel 8

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt de uitkering bedoeld in artikel 35 en 36 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de uitkering van de Ziektewet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

### Verplichtingen en sancties

#### Artikel 9

Als ten aanzien van de uitkering die betrokkene op grond van de Werkloosheidswet of op grond van de Ziektewet geniet vanwege het niet nakomen van een verplichting een sanctie wordt opgelegd, wordt die sanctie op overeenkomstige wijze toegepast op de aanvullende uitkering.

### Paragraaf 3 Aansluitende uitkering bij werkloosheid

#### Recht op aansluitende uitkering

#### Artikel 10

1. Als op het moment van ontslag de duur van de bovenwettelijke uitkering berekend op basis van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, langer is dan de duur van de uitkering berekend op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet, heeft betrokkene die het einde van de uitkeringsduur op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet heeft bereikt, met ingang van dat moment recht op een aansluitende uitkering.

2. Op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste lid, is Hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

3. In afwijking van het tweede lid zijn de artikelen 19, eerste lid, onderdeel a, b en h en artikel 20, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet, niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.

4. Het recht op aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur van de aansluitende uitkering, maar uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### Duur van de aansluitende uitkering

#### Artikel 11

De duur van de aansluitende uitkering is de op het moment van ontslag berekende uitkeringsduur op basis van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, van deze regeling, verminderd met twee jaar en met de ter zake van dat ontslag berekende uitkeringsduur op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet.

### Hoogte van de aansluitende uitkering

#### Artikel 12

1. De aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.

2. In afwijking van het eerste lid bedraagt de aansluitende uitkering voor de betrokkene die is ontslagen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem voor onbepaalde tijd beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, in voorkomend geval het percentage van het voor betrokkene geldende dagloon, bedoeld in artikel 6, tweede lid. Bij de toepassing van de hoogtetrappen wordt rekening gehouden met de termijn waarin betrokkene al recht heeft gehad op aanvullende uitkering.

3. Gedurende de verlenging, bedoeld in artikel 4, derde lid, is de hoogte van de aansluitende uitkering gelijk aan het bedrag van het pensioen waarop betrokkene recht zou hebben, indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op een werkloosheidsuitkering is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de dienstitijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit de werkloosheidsuitkering is toegekend.

4. Ten aanzien van de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

5. Voor zover recht bestaat op een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering en heeft de aansluitende uitkering een aanvullend karakter.

### Overlijdensuitkering

#### Artikel 13

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene tijdens de aansluitende uitkering, wordt onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet, een overlijdensuitkering toegekend ten bedrage van 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van drie maanden.

2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking op grond waarvan de uitkering bedoeld in het eerste lid wordt toegekend worden in mindering gebracht.

## Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen in geval van arbeidsongeschiktheid

### Samenloop met suppletie

#### Artikel 14

1. Voor de betrokkene, die ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling en recht heeft op een suppletie, komt gedurende de termijn dat hij recht heeft op die suppletie het recht op bovenwettelijke uitkering niet tot uitbetaling.

2. Betrokkene, bedoeld in het eerste lid, heeft met ingang van de eerste dag volgend op die waarop de suppletie op grond van artikel 5, onderdeel a, van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling, voor de periode dat de duur van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene krachtens deze regeling recht zou hebben gehad indien hij geen recht op suppletie zou hebben gehad, langer is dan de duur van de suppletie.

3. Ter bepaling van de hoogte van de bovenwettelijke uitkering wordt uitgegaan van de datum van het ontslag, als bedoeld in het eerste lid.

### Samenloop met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

#### Artikel 15

1. Betrokkene, die ter zake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld en betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad op deze uitkering als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

2. Betrokkene, die recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, heeft ingeval de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt gesteld dan 35% na afloop van de uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen recht op een bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling, mits betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad op deze uitkering.

3. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, als bedoeld in het eerste en tweede lid, zijn ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is in de zin van deze regeling naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

4. Ter bepaling van de duur van de bovenwettelijke uitkering op grond van artikel 4 van deze regeling wordt uitgegaan van het ontslag als bedoeld in het eerste lid.

5. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van het ontslag, als bedoeld in artikel 4, eerste lid.

## Paragraaf 5 Re-integratie bevorderende regelingen

### Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

#### Artikel 16

1. Indien het recht op een bovenwettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer en betrokkene vervolgens wederom werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet, herleeft op zijn verzoek het recht op een bovenwettelijke uitkering voor zover er een nieuw recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet bestaat, met ingang van de eerste dag waarop het nieuwe recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de uitkering waarop betrokkene op grond van deze regeling nog recht zou hebben gehad als hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.
2. Betrokkene aan wie een ontslag is verleend en die onmiddellijk aansluitend aan het ontslag arbeid als werknemer gaat verrichten en die werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou hebben bestaan op het moment van ontslagverlening en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag waarop het ontslag is verleend.
3. Een recht op bovenwettelijke uitkering, als bedoeld in het eerste en tweede lid, kan slechts ontstaan gedurende de termijn welke betrokkene in het geval dat hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest, een bovenwettelijke uitkering ter zake van dat ontslag zou hebben genoten.
4. De betrokkene, die direct voorafgaand aan het ontslag bij het Kadaster was aangesteld voor onbepaalde tijd en die binnen drie jaar na aanvaarding van een functie buiten het Kadaster wordt ontslagen en daardoor werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling voor zover er een recht op uitkering zou hebben bestaan op het moment dat hij, anders dan op zijn aanvraag in verband met de aanvaarding van een functie buiten het Kadaster, zou zijn ontslagen en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene op het moment van ontslag bij het Kadaster recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag van het ontslag in de functie buiten het Kadaster.

### Loonaanvulling

#### Artikel 17

1. Betrokkene, wiens recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is beëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer, ontvangt op zijn verzoek, gedurende de voor hem op datum ontslag vastgestelde uitkeringsduur, voor zover nog niet verstreken, een loonaanvulling, indien het

dagloon in de nieuwe betrekking minder bedraagt dan het dagloon uit de betrekking waaruit hij werkloos werd.

2. De loonaanvulling vervalt met ingang van de dag waarop de betrokkene opnieuw volledig werkloos wordt of niet meer voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid of als de duur van de uitkering is verstreken.

3. De hoogte van de loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in zijn nieuwe betrekking en het dagloon van de betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden.

4. De loonaanvulling wordt proportioneel toegekend, als de omvang van de nieuwe betrekking minder bedraagt dan de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen. Als de omvang van de nieuwe betrekking groter is dan de omvang van de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen, bedraagt de hoogte van de loonaanvulling het feitelijke verschil in dagloon tussen de oude en de nieuwe betrekking.

5. De aanvraag om loonaanvulling wordt binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking ingediend. De loonaanvulling wordt door middel van een beschikbaar gesteld formulier aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn wordt de loonaanvulling toegekend vanaf het moment dat de aanvraag werd ingediend.

6. De loonaanvulling vormt geen onderdeel van het ambtelijk inkomen en telt niet mee voor de berekening van het pensioen.

## Tegemoetkoming verhuiskosten

### Artikel 18

Aan de betrokkene met uitzondering van de betrokkene als bedoeld in artikel 4, zesde lid, van deze regeling, waarvan de duur van de bovenwettelijke uitkering niet langer is dan zes maanden, en die buiten het Kadaster arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, kan op zijn verzoek ter zake van de kosten, die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend tot ten hoogste het bedrag van een vergoeding volgens de normen van het Verplaatsingskostenbesluit. Een en ander onder verrekening van een tegemoetkoming in verhuiskosten uit anderen hoofde.

## Afkoop

### Artikel 19

Op aanvraag van betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling voor 30% van de nominale waarde van het restant recht worden afgekocht.

## Paragraaf 6 Slotbepalingen

### Aanpassing uitkeringspercentages

### Artikel 20

De in artikel 6 en 12 van deze regeling genoemde uitkeringspercentages zijn inclusief de 3%-aanpassingsregeling van de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheids personeel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657).

## Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de Werkloosheidswet

### Artikel 21

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien in het Georganiseerd Overleg Arbeidsvoorwaardelijke Aangelegenheden Kadaster (GOAAK) overeenstemming is bereikt, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### Overgangsbepaling (wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546))

### Artikel 22

1. De regeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931), blijft van toepassing op de betrokkene met een recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet waaraan een recht op vervolgitkering is verbonden met uitzondering van een recht op vervolgitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet.
2. De betrokkene van wie de eerste dag van werkloosheid is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931) en die geen recht op vervolgitkering heeft vanwege het vervallen van de vervolgitkering op grond van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546), heeft recht op aansluitende uitkering krachtens dit artikel, indien hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op vervolgitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze wet luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546).
3. De aansluitende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546), vermeerderd met de aanvulling op de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van deze regeling, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931). Deze aansluitende uitkering wordt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, verlengd met de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, zoals dat luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van het Besluit (nr. 04.025931).
4. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, als bedoeld in het tweede lid en een vervolgitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, heeft hij geen recht op een aanvulling op deze werkloosheidsuitkering op grond van artikel 5, van deze regeling. Voor zover betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, bedoeld in het tweede lid en een vervolgitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, heeft de uitkering bedoeld in het tweede lid, het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in het derde lid. Voor de berekening van de hoogte van deze aanvulling wordt de uitkering op grond van de Werkloosheidswet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.



## Overgangsbepaling (Wet wijziging WW-stelsel (Stb. 303))

### Artikel 23

1. Op de betrokkene van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 blijven de artikelen 2, 3 en 8 zoals die luiden op 31 oktober 2008, van toepassing.

2. De betrokkene die geen recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van artikel 8 van deze regeling zoals dat luidde op 31 oktober 2008 en van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 en die ten gevolge van dat ontslag geen recht heeft een kortdurende uitkering krachtens de Werkloosheidswet vanwege het vervallen van de kortdurende uitkering op grond van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), heeft recht op een compenserende kortdurende uitkering krachtens dit artikel. Betrokkene heeft recht op een compenserende kortdurende uitkering op grond van dit artikel als hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op een kortdurende uitkering op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van

de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel.

3. De duur van de compenserende kortdurende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de duur van kortdurende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), verminderd met de duur van de uitkering op grond van artikel 42, eerste lid, van de Werkloosheidswet.

4. De hoogte van de compenserende kortdurende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de hoogte van de kortdurende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), vermeerderd met de aanvulling zoals bedoeld in artikel 4 van deze regeling, zoals dat luidde op de dag voor 1 november 2008.

5. De betrokkene die geen recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van artikel 8 van deze regeling zoals dat luidde op 1 november 2008 en van wie de ingangsdatum van het ontslag is gelegen voor 1 november 2008 en die ten gevolge van dat ontslag recht heeft op een uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet en van wie de op grond van de artikelen 4 en 5, eerste lid, van deze regeling, vastgestelde duur van de aanvullende uitkering korter is dan die zou zijn geweest indien bij de vaststelling was uitgegaan van de Werkloosheidswet zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), heeft recht op een compenserende loongerelateerde uitkering krachtens dit artikel.

6. De duur van de compenserende loongerelateerde uitkering, bedoeld in het vijfde lid, is gelijk aan de duur van de aanvullende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien bij de vaststelling was uitgegaan van de Werkloosheidswet zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de Wet van 28 juni 2006, tot wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Stb. 303), verminderd met de duur van de uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet.

7. De hoogte van de compenserende loongerelateerde uitkering, bedoeld in het vijfde lid, is gelijk aan de hoogte van de uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling. Voor de vaststelling van de hoogte van de compenserende loongerelateerde uitkering op grond van artikel 6 van deze regeling



telt mee de termijn waarover betrokkene voorafgaand aan deze periode recht heeft gehad op een aanvullende uitkering boven op de uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

8. Indien betrokkene gelijktijdig recht heeft op een uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet, en een compenserende loongerelateerde uitkering als bedoeld in het vijfde lid, heeft hij na afloop van de compenserende loongerelateerde uitkering als bedoeld in het vijfde lid, nog recht op een compenserende vervolgutkering.

9. De duur van de compenserende vervolgutkering is gelijk aan de duur van de uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet.

10. De hoogte van de compenserende vervolgutkering is gelijk aan de hoogte van de uitkering op grond van artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet, vermeerderd met de aanvulling op grond van artikel 6, vierde lid, van deze regeling.

11. Op de compenserende uitkeringen bedoeld in het tweede, vijfde en achtste lid zijn de bepalingen van de aansluitende uitkering als bedoeld in paragraaf 3 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.

12. Artikel 130o, eerste en tweede lid, en artikel 130p, van de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de in deze regeling van overeenkomstige toepassing verklaarde onderdelen van de Werkloosheidswet.

13. Op de betrokkene wiens eerste werkloosheidsdag is gelegen op of na 1 oktober 2006 en die recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 1, onderdeel b of c, van deze regeling, en op wie artikel 130o, derde lid, van de Werkloosheidswet, van toepassing is, worden de inkomsten:

- a. op de aanvullende uitkering in mindering gebracht voor zover ze de uitkering op grond van de Werkloosheidswet overstijgen;
- b. geheel op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

### **Bevoegdheid tot uitvoering**

#### **Artikel 24**

Het bestuur van het Kadaster is belast met de uitvoering van deze regeling.

## Regeling Werktijd Senioren (oud)

### RWS

#### Artikel 6:9

1. Het Kadaster kent de seniorenregelingen RWS en RWS-afbouwregeling. Voor deze regelingen geldt dat ze worden afgebouwd. U kunt dan ook alleen deelnemen aan een van deze regelingen wanneer u op 1 januari 2012 in dienst was van het Kadaster, ten minste vijf jaar achtereen bij het Kadaster in dienst bent op het moment dat de regeling voor u in moet gaan en u aan de overige voorwaarden voldoet die hieronder genoemd zijn.

2. Deelname aan een van de regelingen kan worden geweigerd, als het Kadasterbelang zich hiertegen verzet. Een eenmaal toegestaan verzoek kan niet meer ongedaan worden gemaakt of worden gewijzigd, tenzij u en het Kadaster hiermee instemmen of indien sprake is van een zwaarwegend Kadasterbelang.

#### Artikel 6:11 ARK

1. De RWS kan worden aangevraagd door ambtenaren die geboren zijn op of na 1 januari 1953 en uiterlijk op 31 december 1957.

2. Bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht tot 36 uur. Als u een werkpatroon heeft met opbouw van compensatie-uren dan wordt dit eerst omgezet naar een werkpatroon zonder opbouw van compensatie-uren. Vervolgens wordt de wekelijkse werktijd, met behoud van de formele arbeidsduur, teruggebracht naar 29,5 uren per week.

3. Voor het verschil in uren tussen uw formele arbeidsduur en uw werktijd wordt u geacht met verlof te zijn.

4. Bij deeltijdarbeid wordt uw werktijd overeenkomstig het tweede lid naar rato teruggebracht in uren.

5. Tot en met salarisschaal 6 wordt 3,75% van het brutosalaris ingehouden. Voor schaal 7 en hoger bedraagt de inhouding 5%.

6. De van het salaris afgeleide uitkeringen, te weten het ABP-keuzepensioen en het IKB, bedoeld in artikel 9:2, lid 2, onderdeel a en b, blijven gebaseerd op de situatie van voor deelname aan de RWS.

### RWS-afbouwregelingen

#### Artikel 6:12 ARK

1. Voor de RWS-afbouwregelingen geldt dat bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week de arbeidsduur eerst wordt teruggebracht tot 36 uur. Als u een werkpatroon heeft met opbouw van compensatie-uren dan wordt dit eerst omgezet naar een werkpatroon zonder opbouw van compensatie-uren. Vervolgens wordt de wekelijkse werktijd, met behoud van de formele arbeidsduur, teruggebracht naar 32 uren per week.

2. Voor het verschil in uren tussen uw formele arbeidsduur en uw werktijd wordt u geacht met verlof te zijn.

3. Bij deeltijdarbeid wordt uw werktijd overeenkomstig het eerste lid naar rato teruggebracht in uren.

4. Als u geboren bent in 1958 of 1959 kunt u een 32-urige werkweek realiseren, waarbij u de keuze heeft tussen:

a. deel gaan nemen aan de RWS afbouwregeling ingaande de dag dat u de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, met een inhouding op het bruto salaris van 2% voor salarisschaal 6 en lager of 3% voor salarisschaal 7 en hoger.

Bij deze keuzemogelijkheid is het mogelijk om deel te nemen aan de spaarvariant.

b. deel gaan nemen aan de RWS afbouwregeling ingaande de dag dat u de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, onder inlevering van 200 IKB-uren als u in 1958 geboren bent en 400 IKB-uren als u in 1959 geboren bent. Op uw brutosalaris vindt een inhouding plaats van 3,75% voor salarisschaal 6 en lager of 5% voor salarisschaal 7 en hoger.

Bij deze keuzemogelijkheid is geen spaarvariant mogelijk.

5. Als u geboren bent in 1960 of 1961 kunt u een 32-urige werkweek realiseren door deel te nemen aan de RWS-afbouwregeling ingaande de dag dat u de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, onder inlevering van 800 IKB-uren als u in 1960 geboren bent en 1000 IKB-uren als u in 1961 geboren bent. Op uw brutosalaris vindt een inhouding plaats van 3,75% voor salarisschaal 6 en lager of 5% voor salarisschaal 7 en hoger.

Bij deze keuzemogelijkheid is geen spaarvariant mogelijk.

6. De RWS-afbouwregelingen worden alleen toegekend ingaande de dag van het bereiken van de daarvoor bestemde leeftijd. Een aanvraag voor een afbouwregeling die wordt gedaan na het bereiken van die bestemde leeftijd wordt niet gehonoreerd. Een aanvraag dient daarom tijdig te worden ingediend.

7. De van het salaris afgeleide uitkeringen, te weten het ABP-keuzepensioen en het IKB, bedoeld in artikel 9:2, lid 2, onderdeel a en b, blijven gebaseerd op de situatie van voor deelname aan de RWS-afbouwregelingen.

## Spaarvariant

### Artikel 6:13 ARK

1. Tenzij in de betreffende regeling anders vermeld, kunt u op verzoek gebruik maken van de spaarvariant als en zolang het Kadasterbelang zich hiertegen niet verzet. In overleg met uw leidinggevende werkt u dan voor minimaal vier uur en maximaal twaalf uur op (een van) de dag(en) dat u RWS-verlof zou hebben. Op die manier kunt u verlof sparen (spaaruren).

2. De door u opgebouwde spaaruren kunt u in overleg met uw leidinggevende opnemen of op het moment van ontslag laten uitbetalen.

## Vakantie-uren RWS en RWS Afbouw

### Artikel 7:1, lid 2 ARK

Bij deelname aan de RWS bedraagt uw aanspraak op vakantie bij een arbeidsduur van 36 uur per week 118 uur per kalenderjaar. Bij deelname aan de RWS-afbouwregeling bestaat uw aanspraak bij een arbeidsduur van 36 uur per week 128 uren per kalenderjaar.

## Leeftijdsuren (oud)

### Artikel 7:1, lid 3 ARK

Wanneer je op 31 december 2011, op grond van de op dat moment geldende regels, recht had op meer dan 20 leeftijdsuren, het aantal vastgestelde uren boven de 20, per 1 januari 2017 jaarlijks aan je wordt toegekend.

## Levensloop (oud)

### **ARK, bijlage C**

De Regeling levensloop is met ingang van 1 januari 2012 ingetrokken en deze regeling is alleen nog voor jou van toepassing als je vóór het beëindigen van deze regeling al daaraan deelnam.

De Regeling eindigt op 31 december 2021.

## Structurele toelage (oud)

### **Artikel 5:15 ARK**

1. Als u een functie vervult waaraan salarisschaal 11 of hoger is verbonden en u het maximumsalaris van de voor u geldende salarisschaal heeft bereikt, kan vanaf 1 januari 2001, maar voor de laatste maal naar aanleiding van een PMC-beoordeling over het jaar 2007, eenmalig een structurele toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt toegekend als het eindoordeel over de functievervulling op de resultaatbeoordeling 'stijgt nadrukkelijk boven de functie-eisen en contractafspraken uit', dan wel 'excelleert in het nakomen van de functie-eisen en contractafspraken' luidt.
3. De toelage bedraagt twee naast hogere delta's in de naast hogere schaal en wordt toegekend voor onbepaalde tijd.