



# CAO Kadaster

**1 januari 2021 tot en met 31 december 2022**

## Inhoud

Verklaring .....	5
Hoofdstuk 1: Mijn arbeidsovereenkomst.....	9
1.1 Voor wie geldt deze cao .....	9
1.2 Cao met bijlage en regelingen bedrijfsvoering.....	9
1.3 Looptijd .....	9
1.4 Cao.....	9
1.5 Arbeidsovereenkomst .....	9
1.5.1 Proeftijd.....	9
1.5.2 Opzegtermijn.....	9
1.6 Einde dienstverband en AOW .....	10
1.7 Voorbehoud wet- en regelgeving.....	10
Hoofdstuk 2: Mijn arbeidsrelatie .....	11
2.1 Volwassen arbeidsrelatie .....	11
2.2 Regeling terugkijken, afspraken maken en ontwikkelen (TAO) (ARK bijlage F 1).....	11
2.3 Resultaatafspraken (ARK bijlage F art 1) .....	11
2.4 Ontwikkelafspraken (ARK bijlage F art 1) .....	11
2.5 Het drie fasen model (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-06-2020) .....	11
2.6 Fase 1 Ontwikkelfase.....	11
2.7 Fase 2 Werkgelegenheid onder druk .....	11
2.8 Fase 3 Boventaligheid en opheffing functie .....	12
2.9 Bovenwettelijke sociale zekerheid (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-06-2020) .....	12
2.10 Goed werkgever- en werknemerschap .....	12
Hoofdstuk 3: Mijn tijd .....	14
3.1 Arbeidsduur (ARK 6:1, 6:2, 6:4) .....	14
3.2 Compensatie-uren (ARK 6:7, 6:8) .....	14
3.3 Werkpatroon (ARK 6:7) .....	14
3.4.1 Plaats- en tijdsonafhankelijk werken (ARK bijlage K) .....	14
3.4.2 Corona .....	15
3.5 Overwerk en vergoeding (ARK 5:16) .....	15
3.6 Vrije dagen (ARK 6:6).....	15
3.7 Vakantie-uren.....	15
3.8 Andere soorten verlof (ARK 7:8 t/m 7: 10).....	16
3.9 Maximaal 3600 uur verlof (ARK 7:2)(onder voorbehoud van wetgeving).....	16
3.10 Verlof en ziekte (ARK 7:4 + art 7: 638, lid 8 BW) .....	16
3.11 Langer vitaal aan het werk blijven (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020).....	16
3.12 Generatiepact (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020).....	17
3.13 Uitwerking pensioenakkoord .....	17

3.14 Het Kadaster en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) (ARK 9:10) .....	17
Hoofdstuk 4: Mijn arbeidsvoorwaarden .....	18
4.1 Functiewaardering (ARK 5:3) .....	18
4.2 Uitbetaling salaris (ARK 5:4) .....	18
4.3 Vaststelling salaris (ARK 5:5) .....	18
4.4 IKB (ARK Hoofdstuk 9) .....	18
4.5 Salarisverhoging (ARK 5:6) .....	18
4.6 Beloning vanwege zeer goede prestaties (ARK 5:19) .....	18
4.7 Salarisverlaging (ARK 5:7) .....	18
4.8 Geen salaris (ARK 5:8) .....	19
4.9 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering (ARK bijlage B) .....	19
4.10 Toelagen (ARK 5:10 t/m 5:15) .....	19
4.11 BHV vergoeding (ARK 5:17) .....	19
4.12 Gratificatie (ARK 5:18) .....	19
4.13 Loopbaan gerelateerde activiteiten op verzoek van het Kadaster (ARK 5:20) .....	19
4.14 Persoonlijk ontwikkelbudget (ARK 5:21, 5:22) .....	20
4.15 Kosten woon-werkverkeer (ARK 8:1) .....	20
4.16 Vergoeding verhuiskosten (ARK 8:3) .....	20
4.17 Dienstreis in Nederland (ARK 8:4, 8:5) .....	20
4.18 Dienstreis buiten Nederland (ARK 8:6) .....	20
4.19 Tijdelijke tewerkstelling buitenland (ARK 8:7) .....	20
Hoofdstuk 5: Mijn gezondheid .....	21
5.1 Vitaliteit .....	21
5.2 Ziekte .....	21
5.3 Ziek en herstel melding (ARK 10:1 t/m 10:3) .....	21
5.4 Salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid (ARK 10:4 lid 1 t/m 3, artikel 7:629 lid 10 BW) .....	21
5.5 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid: (ARK 10:4 lid 4) .....	21
5.6 Einde doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid (ARK 10:4 lid 6) .....	21
5.7 Arbeidsongeval en beroepsziekte (ARK 10:4 lid 5) .....	21
5.8 Gevolgen doorwerken na AOW-leeftijd .....	21
Hoofdstuk 6: Maatschappelijke verantwoordelijkheid .....	23
6.1 Integriteit (ARK bijlagen O, P, S, R, Q en nieuw) .....	23
6.2 Participatie van mensen met een arbeidsbeperking .....	23
6.3 Minimum loon .....	23
6.4 Flexibele arbeid .....	23
Hoofdstuk 7: De vakorganisaties .....	24
7.1 Informatie en lidmaatschap .....	24
7.2 Bijzondere taken (ARK 7:11) .....	24
7.3 Bescherming .....	24

Hoofdstuk 8: Overige bepalingen.....	25
8.1 Hardheidsclausule (art 11.1 ARK).....	25
8.2 Vangnetbepaling .....	25
8.3 Dienstkleding (art 4.3 ARK).....	25

## Verklaring

De ondergetekenden:

**De dienst voor het kadaster en de openbare registers**, hierna te noemen: het Kadaster, gevestigd in Apeldoorn en volgens de Organisatiewet Kadaster rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer mr. F.L.V.P.L. Tierolff, voorzitter Raad van Bestuur,

en

BvK, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer J.A. van der Valk;  
CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer A. B. Schnoor;  
FNV, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer F. Carbo;  
VVK, gevestigd te Arnhem, te dezen vertegenwoordigd door mevrouw G.G. ten Hove,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

### Preambule

Partijen stellen vast dat het onderhandelaarsakkoord in bijzondere tijden tot stand is gekomen. De gevolgen van de coronapandemie raken de gehele samenleving. Sinds 16 maart 2020 werken de medewerkers van het Kadaster volledig vanuit huis, tenzij de werkzaamheden het noodzakelijk maken om naar kantoor te gaan. Dit vergt van al onze medewerkers grote inspanningen en maximale flexibiliteit om het werk doorgang te laten vinden.

In de context van het bovenstaande heeft overleg plaatsgevonden over een nieuwe cao per 1 januari 2021. In deze onzekere tijden vinden partijen het belangrijk om zekerheid en duidelijkheid te bieden aan onze medewerkers. Partijen hebben daarom een tweejarige cao afgesproken. Naast loon en looptijd hebben partijen onder andere afspraken gemaakt over vergoedingen voor het thuiswerken; enerzijds de vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek en daarnaast een maandelijkse netto vergoeding voor gemaakte onkosten thuis.

### Loon en looptijd

Partijen zijn met elkaar overeengekomen een nieuwe CAO Kadaster af te sluiten voor een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Partijen hebben de volgende afspraken over de salarisontwikkeling gemaakt:

Met ingang van 1 januari 2021 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%.

Met ingang van 1 januari 2022 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1,5%<sup>1</sup>.

### Thuiswerken

Naast de reeds in het IKB verdisconteerde vergoedingen, heeft het Kadaster in 2020 aan alle medewerkers een bedrag ter beschikking gesteld van € 500,= netto (op declaratiebasis) voor de inrichting van een Arbo-verantwoorde thuiswerkplek. Partijen hebben aanvullend afgesproken dat het hiervoor genoemde bedrag

---

<sup>1</sup> De 1,5% is gebaseerd op de verwachte koopkrachtontwikkeling volgens het CPB (bron: Actualisatie Verkenning Middellange termijn 2022-2025)

wordt verhoogd met € 70,= netto, in totaal naar maximaal € 570,= netto. Medewerkers kunnen tot en met 15 maart 2021 (in plaats van tot en met 31 december 2020) maximaal een bedrag van € 570,= declareren voor de inrichting van de thuiswerkplek<sup>2</sup>. Er is een afschrijvingstermijn afgesproken van 5 jaar voor een beeldscherm/toetsenbord/muis en 10 jaar voor een bureau en bureaustoel. De peildatum hiervoor is 16 maart 2020.

Naast de hiervoor genoemde vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek, is afgesproken dat de medewerker een (aanvullende) thuiswerkvergoeding ontvangt van € 25,= netto per maand met terugwerkende kracht vanaf 16 maart 2020, naar rato van de arbeidsduur zolang er volledig wordt thuisgewerkt. Wanneer de medewerker weer kan terugkeren naar kantoor, kan de medewerker maandelijks de thuiswerkvergoeding declareren op basis van het aantal dagen dat wordt thuisgewerkt (naar rato van de arbeidsduur).

### **Uitwerking pensioenakkoord**

Onder voorbehoud van definitieve wetgeving over het op 2 september jl. bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU-heffing en verlofsparen' hebben partijen afgesproken dat de hierin opgenomen regelingen over verruiming van verlofsparen (naar maximaal 3600 uur) en de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing in de CAO Kadaster worden opgenomen. De tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing houdt in dat het voor medewerkers mogelijk wordt om maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken en van het Kadaster een bedrag, conform de mogelijkheden in de wet, te ontvangen ter hoogte van de netto AOW-uitkering.

Naast de voorwaarden en criteria zoals opgenomen in het wetsvoorstel hebben partijen de volgende aanvullende voorwaarden afgesproken:

- In het kader van een vertrekregeling worden in overleg tussen leidinggevende en medewerker afspraken gemaakt over deelname aan deze regeling en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst;
- Deelname is enkel mogelijk wanneer er, naar de mening van beide partijen, sprake is van een situatie, waarin er onzekerheid bestaat over de inzetbaarheid tot de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De medewerker kan ook zelf een verzoek indienen voor deelname aan deze regeling en hierover het gesprek aangaan met de leidinggevende;
- De medewerker moet tenminste vijf jaar in dienst zijn bij het Kadaster op het moment dat de medewerker gebruik gaat maken van de regeling;
- De medewerker zal na inwerkingtreding van de vaststellingsovereenkomst op geen enkel moment WW aanvragen;
- De medewerker komt niet in aanmerking voor een transitievergoeding.

Indien de definitieve wetgeving inhoudelijk afwijkt van de inhoud van het ingediende wetsvoorstel, zullen cao-partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

### **Ontwikkeling**

Partijen onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers. In dit kader hebben partijen afgesproken het persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) te continueren gedurende de looptijd van de nieuwe cao. Het bedrag voor het POB wordt verhoogd naar € 1250,= per jaar. Medewerkers kunnen gedurende een periode van vijf kalenderjaren dit budget samenvoegen.

In 2021 zal gezamenlijk met de Ondernemingsraad het onderwerp ontwikkeling van medewerkers inclusief het POB verder worden besproken.

---

<sup>2</sup> Zie hiervoor de lijst op Inka

Daarnaast zal gedurende de looptijd van de cao aan het ontwikkelgedeelte van de TAO (Terugkijken, Afspraken maken en Ontwikkelen) door middel van aanvullende initiatieven verder invulling worden gegeven, om vervolgens met elkaar te overleggen om de TAO om te vormen tot een continue ontwikkeldialoog (COD).

### **Generatiepact**

Partijen hebben afgesproken het generatiepact in de huidige vorm te continueren gedurende de looptijd van de nieuwe cao. Er wordt afgesproken om het generatiepact tijdens de looptijd te evalueren en daarbij het generatiepact in een breder perspectief van andere sociale instrumenten te plaatsen.

### **Verlof**

Partijen hebben afgesproken te komen tot een vereenvoudiging en verduidelijking van de mogelijkheden van verlof. Uitgangspunt hierbij is hetgeen hierover in de Wet arbeid en zorg is opgenomen. Daarnaast zal het calamiteitenverlof en kortdurend verzuimverlof verduidelijkt worden middels een niet-limitatieve lijst. De relevante cao-artikelen zullen in overleg met partijen worden aangepast.

Met ingang van 1 juli 2020 is het aanvullende geboorteverlof van toepassing. Partijen hebben afgesproken dat gedurende het aanvullende geboorteverlof met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020 de medewerker zijn/haar salaris behoudt en derhalve door het Kadaster wordt aangevuld tot 100% van het salaris.

### **Arbeidsduur, tijdelijke aanpassing arbeidsduur en compensatie-uren**

De huidige cao kent een standaard arbeidsduur van 36 uur per week. Partijen vinden het belangrijk te benadrukken dat de arbeidsduur maximaal 36 uur per week bedraagt.

Slechts in uitzonderlijke situaties kan de arbeidsduur tijdelijk worden aangepast naar maximaal 40 uur per week (tijdelijke aanpassing arbeidsduur). Met deze mogelijkheid zal uiterst restrictief worden omgegaan. Als een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur wordt toegestaan, is dat voor de duur van 1 kalenderjaar of voor de duur van het betreffende project waarvoor de aanpassing van de arbeidsduur noodzakelijk is.

Partijen hebben verder afgesproken het instrument van compensatie-uren te handhaven en restrictief in te zetten gekoppeld aan de feitelijk gewerkte uren.

### **Gratificatie**

Partijen hebben afgesproken dat medewerkers naar rato van de arbeidsduur een eenmalige gratificatie ontvangen van € 1000,- netto op het moment dat zij met (keuze)pensioen gaan. Dit geldt ook voor de medewerkers die gebruik gaan maken van de hiervoor gemelde regeling versoepeling RVU-heffing.

### **Participatiekrachten**

Partijen onderschrijven het belang om arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zullen zich tot het uiterste inspannen om medewerkers vanuit de Participatiewet (het doelgroep register) te laten instromen en het quotumpercentage te realiseren.

### **Minimumloon**

In het eerste kwartaal 2021 zullen partijen met elkaar nagaan of voor Kadaster medewerkers het minimum bruto uurloon van € 14,-= geldt.

### **Flexibele arbeid**

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen, aan de hand van de resultaten van een door het Kadaster uitgevoerde herijking van de sourcing strategie, met elkaar en de OR de verhouding bespreken tussen flexibele arbeid versus vast en tijdelijk personeel.

## Tegemoetkoming zorgverzekering

De tegemoetkoming zorgverzekering wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

## Onderhoud

Er zal een update plaatsvinden van de thans geldende cao-tekst, de bijlagen en de regelingen bedrijfsvoering, met als uitgangspunt een check op correctheid en volledigheid en een verdere tekstuele vereenvoudiging waar mogelijk. Kadaster zal zorg dragen voor een geactualiseerde tekst en vervolgens zal deze tekst in een technisch beraad met betrokken partijen (de oorspronkelijke werkgroep WNRA) worden besproken en vastgesteld in het georganiseerd overleg. Het streven is dit proces voor 1 maart 2021 af te ronden.

Dit onderhandelaarsakkoord zal worden voorgelegd aan de leden van de vakbonden.

Aldus overeengekomen in Apeldoorn en ondertekend op 17 december 2020,

Het Kadaster



de heer F.L.V.P.L. Tjerloff

BVK



de heer J.A. van der Valk

CNV Connectief



de heer B. Schnoor

FNV



de heer F. Carbo

VVK



mevrouw G.G. ten Hove



## Hoofdstuk 1: Mijn arbeidsovereenkomst

### 1.1 Voor wie geldt deze cao

Deze cao, en toekomstige wijzigingen daarvan, gelden voor jou, als jij een arbeidsovereenkomst hebt met het Kadaster.

### 1.2 Cao met bijlage en regelingen bedrijfsvoering

In de bijlage zijn verschillende cao-onderwerpen nader uitgewerkt. Onderwerpen die niet onder deze cao vallen, maar onder de bedrijfsvoering van het Kadaster, zijn opgenomen in de Regelingen bedrijfsvoering.

### 1.3 Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao-partijen per aangetekende brief aan de andere partijen aangeven of beëindiging van deze overeenkomst of wijziging van één of meer bepalingen gewenst is. Als cao-partijen deze cao niet opzeggen, wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.

### 1.4 Cao

Deze cao heeft een standaardkarakter. Dit betekent dat van de afspraken in deze cao niet in het voor- of nadeel van jou kan worden afgeweken. Beslissingen, afspraken, rechten en toezeggingen, van voor de ingangsdatum van deze cao, blijven behouden.

### 1.5 Arbeidsovereenkomst

Op de duur en de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. (artikelen 7:667 tot en met 7:686a BW)

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
- b. meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

Het bovenstaande geldt ook als je voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij het Kadaster of tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij het Kadaster als uitzendkracht binnen het Kadaster dezelfde werkzaamheden hebt verricht.

#### 1.5.1 Proeftijd

Het Kadaster neemt een proeftijd op in de arbeidsovereenkomst. De duur ervan wordt bepaald door de duur van de arbeidsovereenkomst.

- Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter: geen proeftijd.
- Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar: één maand.
- Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer: twee maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal twee maanden.

#### 1.5.2 Opzegtermijn

De opzegtermijn voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bedraagt voor de medewerker één maand, voor de werkgever twee maanden.

## 1.6 Einde dienstverband en AOW

Naast de in de wet genoemde mogelijkheden waarop je dienstverband kan eindigen, eindigt deze in ieder geval van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

## 1.7 Voorbehoud wet- en regelgeving

Belangrijke wijzigingen in wet- en regelgeving of in de organisatie van het Kadaster kunnen aanleiding zijn tot aanpassing van deze cao. Ook kunnen toezichthouders hierop aandringen. In dat geval bespreken cao-partijen samen de noodzaak daarvan en maken eventuele nadere afspraken.

## Hoofdstuk 2: Mijn arbeidsrelatie

### 2.1 Volwassen arbeidsrelatie

Een volwassen arbeidsverhouding blijft ook in deze cao een belangrijk thema en komt voornamelijk tot uitdrukking in je relatie met je leidinggevende en de afspraken die jullie samen maken. Afspraken maak je op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen waarvoor jullie samen verantwoordelijk zijn. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid speelt zich af binnen de kaders van de formele gezagsverhouding.

### 2.2 Regeling terugkijken, afspraken maken en ontwikkelen (TAO) (ARK bijlage F 1)

De regeling TAO heeft als doel het faciliteren van de gesprekken tussen jou en je leidinggevende over het maken van je resultaat- en ontwikkelafspraken. Uiteraard maakt ook integriteit deel uit van deze gesprekken. De volledige regeling is opgenomen in de bijlage.

### 2.3 Resultaatafspraken (ARK bijlage F art 1)

Het Kadaster vindt het belangrijk dat jij en je leidinggevende duidelijke, uitdagende en betekenisvolle resultaatafspraken met elkaar maken om zo optimaal bij te kunnen dragen aan de bedrijfsdoelstellingen.

Je leidinggevende concentreert zich op het uitdragen van de bedrijfs- en teamdoelstellingen en de criteria, waarbinnen deze gerealiseerd moeten worden. Jij draagt verantwoordelijkheid voor het kiezen van de beste werkwijze en je leidinggevende faciliteert je daarin.

### 2.4 Ontwikkelafspraken (ARK bijlage F art 1)

In het gesprek met je leidinggevende komen in ieder geval kennis, vaardigheden en gedrag aan bod, die nodig zijn om jouw huidige werk en toekomstige loopbaanstappen optimaal in te vullen. Ook kunnen afspraken worden gemaakt over begeleiding of een te volgen opleiding. Hiernaast is het onderwerp duurzame inzetbaarheid een gespreksonderwerp.

### 2.5 Het drie fasen model (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-06-2020)

Uitgangspunt bij dit model is dat door ontwikkelingen binnen en buiten het Kadaster het werk anders wordt. Het werk kan vervallen, veranderen of verminderen. Het MBP en het SPP vormen hiervoor het kader en het vertrekpunt. Daarnaast zal mogelijk niet elke medewerker even goed kunnen omgaan met deze ontwikkelingen. In het model worden drie opvolgende fasen onderscheiden, waarbij elke fase extra aandacht, inzet en faciliteiten vraagt om jou op de verwachte ontwikkelingen voor te bereiden.

### 2.6 Fase 1 Ontwikkelfase

In deze fase zijn er (nog) geen concrete aanwijzingen voor ontwikkelingen die tot verandering in de organisatie kunnen leiden. In deze fase is het van belang dat jij aandacht hebt voor jouw duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Beschikbare faciliteiten in deze fase zijn onder andere: opleidingsbudget, loopbaantools en een vitaliteitsprogramma.

### 2.7 Fase 2 Werkgelegenheid onder druk

Deze fase wordt van toepassing zodra ontwikkelingen voorzienbaar worden (zoals economische en technologische ontwikkelingen of vanwege wetgeving), die naar verwachting gevolgen zullen hebben voor de organisatie en de werkzaamheden. Als deze ontwikkelingen veranderingen in je werk tot gevolg hebben, word je tijdig geïnformeerd. Het doel van deze fase is mobiliteit extra te stimuleren en te faciliteren. Beschikbare faciliteiten in deze fase zijn onder andere: mobiliteits-/actieplan, extra opleidingsbudget en assessment/arbeidsmarktwaardescan. Fase 2 eindigt wanneer de gevolgen voor jou intreden.

## 2.8 Fase 3 Boventaligheid en opheffing functie

Deze fase gaat in op het moment dat jij boventalig wordt verklaard of jouw functie wordt opgeheven. Jij oefent jouw functie vanaf de start van fase 3 niet meer uit. Het doel van deze fase is het vinden van ander werk, binnen of buiten het Kadaster. Deze fase duurt maximaal zes maanden. Als dit traject niet leidt tot ander werk, toetst vervolgens een paritaire commissie of het Kadaster en jij al het mogelijke hebben gedaan om jou naar ander werk te begeleiden. Met inachtneming van het advies van deze commissie, besluit het Kadaster of een ontslagtraject wordt ingezet.

In de bijlage is het drie fasen model uitgewerkt.

## 2.9 Bovenwettelijke sociale zekerheid (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-06-2020)

Mocht het drie fasen model niet het gewenste resultaat opleveren en de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een reorganisatie, dan kun je in aanmerking komen voor toepassing van de voorziening bovenwettelijke sociale zekerheid.

Deze voorziening (die overigens ook aan de orde kan zijn bij andere vormen van ontslag) houdt het volgende in:

- Het derde WW-jaar wordt (in opbouw en duur) volledig gerepareerd, waardoor de totale uitkeringsduur op maximaal 38 maanden komt;
- Een aanvulling op de uitkering van 70% van het voor jou geldende ongemaximeerde dagloon tijdens de gehele uitkeringsperiode;
- Een transitievergoeding (op basis van de artikelen 7:673 tot en met 7:673d BW);
- Een extra ontslagvergoeding ter hoogte van een half bruto jaarsalaris (inclusief de eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering), wanneer je ontslagen wordt op grond van boventaligheid of opheffing functie;
- Besluit je vroegtijdig in fase 3 het Kadaster te verlaten, dan wordt het resterende salaris (inclusief de eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering) via een staffel en formule aan je uitgekeerd;

Deze voorziening bovenwettelijke sociale zekerheid is opgenomen in de bijlage.

Wanneer je

- bij ontslag maximaal acht jaar bent verwijderd van jouw AOW-leeftijd en je over ten minste tien (pensioengeldige) dienstjaren beschikt en/of;
- je voor 1 januari 2020 herplaatsingskandidaat bent geworden; of
- je al ontslagen bent en je al een bovenwettelijke uitkering hebt;

geldt de (oude) Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster. Deze is opgenomen in de regelingen bedrijfsvoering.

Deze (oude) Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Kadaster wordt als een gelijkwaardige voorziening (ex artikel 7: 673B BW) aangemerkt. Hierdoor kom je bij een ontslag met recht op een uitkering volgens die regeling, in voorkomend geval niet in aanmerking voor een transitievergoeding en/of een extra ontslagvergoeding.

## 2.10 Goed werkgever- en werknemerschap

Werkgever en werknemer zijn verplicht zich te gedragen als goed werkgever en goed werknemer (artikel 7:611 BW). Dit gedrag vormt de basis van hoe jij en het Kadaster met elkaar omgaan. De gedragscode is hierin leidend. Deze is opgenomen in de Regelingen bedrijfsvoering.

Mochten er zich toch conflictsituaties voordoen dan zijn er, afhankelijk van situatie en ernst, verschillende manieren hoe hiermee om te gaan.

### *Meningsverschil*

In geval van een meningsverschil met je leidinggevende probeer je altijd eerst met elkaar tot een oplossing te komen. Lukt dit niet, dan is er de mogelijkheid om met je diens leidinggevende het meningsverschil te bespreken. Dit gesprek moet wel plaatsvinden binnen twintig werkdagen, nadat het meningsverschil is

ontstaan. Tijdens deze gesprekken kun je je laten bijstaan door iemand binnen of buiten de organisatie. Je kunt ook vragen om bemiddeling of mediation.

#### *Geschillencommissie*

Als een meningsverschil over zaken die de cao betreffen niet kan worden opgelost na gesprekken met leidinggevende, diens leidinggevende, en eventueel ondersteuning van anderen (zoals bv PMA, BMW, vakbondsvertegenwoordiger) en inschakeling van een mediator), dan kan de medewerker -of zijn vertegenwoordiger- verzoeken om voor deze situatie een geschillencommissie samen te stellen. Het betreft hier een individueel geschil, waarbij de medewerker belanghebbende is. Het betreffende meningsverschil wordt eerst getoetst door een onafhankelijke functionaris wiens taak het is om te zien of alle mogelijkheden benut zijn, en of het wellicht een zaak is die valt onder de regeling algemene klachten, ongewenst gedrag of een mogelijke misstand. Pas als blijkt dat geen van deze voorzieningen de goede oplossing biedt, kan de deze functionaris voor de betreffende specifieke situatie een commissie samenstellen die het specifieke meningsverschil verder afhandelt. In de bijlage van de cao wordt een en ander nader uitgewerkt.

#### *Ordemaatregelen*

Ordemaatregelen zijn maatregelen die het Kadaster kan nemen om de orde binnen de organisatie en de continuïteit van werkzaamheden te verzekeren. Een ordemaatregel is een tijdelijke (nood)maatregel, geen straf. Er zijn twee soorten ordemaatregelen:

- ontzegging van de toegang tot de werkplek;
- schorsing.

De toegang tot je werkplek kan je worden ontzegd. Zolang je geen toegang hebt tot jouw werkplek, kun je de opdracht krijgen om je eigen of ander werk op een andere werkplek en/of locatie te doen. Daarnaast kun je worden geschorst. Dit is mogelijk als:

- tegen jou een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld;
- het Kadaster van plan is je te ontslaan wegens een dringende reden of omdat je verwijtbaar hebt gehandeld of nagelaten; en/of
- wanneer dit in het belang van het Kadaster nodig wordt geacht.

Tijdens de ordemaatregel wordt jouw salaris doorbetaald.

#### *Sancties (ARK 3:3)*

Je moet je als een goed ambtenaar gedragen. Dat betekent dat van jouw professioneel handelen wordt verwacht, dat je jouw werk goed, betrokken en gewetensvol doet en je houdt aan de regels, zoals vastgelegd in de gedragscode. Als je hier niet aan houdt, kan het Kadaster je een sanctie opleggen.

Het Kadaster kan de volgende sancties opleggen:

- een berisping; en/of
- ontslag (al dan niet op staande voet).

Als het Kadaster jou een sanctie wil opleggen, is er altijd gelegenheid jouw kant van het verhaal te vertellen, waarbij jij je kunt laten bijstaan door een derde. Je kunt jouw kant van het verhaal schriftelijk en/of mondeling toelichten. Bij een mondelinge toelichting wordt een verslag gemaakt, dat je te zien krijgt voordat het wordt vastgesteld. Ben je het niet eens met de inhoud van het verslag, wordt dit in het verslag vermeld. Je ontvangt een afschrift van het definitieve verslag.

## Hoofdstuk 3: Mijn tijd

### 3.1 Arbeidsduur (ARK 6:1, 6:2, 6:4)

De standaard arbeidsduur bedraagt 36 uur per week. Een afwijkende arbeidsduur is bespreekbaar met je leidinggevende. Deze wordt vermeld in je arbeidsovereenkomst en is je overeengekomen arbeidsduur. Als je deze arbeidsduur wilt aanpassen, dan wordt jouw verzoek getoetst aan de criteria die zijn opgenomen in de Wet flexibel werken. Een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur zal je leidinggevende beoordelen. Als je verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Je kunt niet om vermeerdering van de arbeidsduur vragen wanneer:

- je deelneemt aan een seniorenregeling; en/of
- je betaald ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur geniet.

Slechts in uitzonderlijke situaties kan de arbeidsduur tijdelijk worden aangepast naar maximaal 40 uur per week (tijdelijke aanpassing arbeidsduur). Hiermee zal uiterst restrictief worden omgegaan. In geval van een dergelijke aanpassing van de arbeidsduur, is dat voor de duur van 1 kalenderjaar of voor de duur van het betreffende project waarvoor de aanpassing van de arbeidsduur noodzakelijk is.

Als je meer dan 36 uur per week werkt en gebruik wilt maken van een seniorenregeling, wordt de arbeidsduur eerst teruggebracht naar 36 uur per week. (ARK 6:3)

### 3.2 Compensatie-uren (ARK 6:7, 6:8)

Werk je meer dan de standaard 36 uur (met een maximum van 40 uur per week), dan bouw je compensatie-uren op. Minimaal de helft van deze uren moet je voor het eind van het betreffende kalenderjaar als verlof opnemen. De andere helft kun je toevoegen aan jouw (compensatie-uren) verlof in IKB of verkopen. Werk je in deeltijd, dan kun je naar evenredigheid compensatie-uren opbouwen. Hierbij wordt een rekenfactor van 0,9 toegepast; dit is de verhouding tussen 40 uur en 36 uur.

Er worden geen compensatie-uren opgebouwd in een periode waarin je helemaal niet of gedeeltelijk werkt, tenzij:

- je vakantie-uren opneemt;
- je niet kunt werken als gevolg van ziekte (geldt voor de eerste periode van 26 weken ziekte);
- er sprake is van zwangerschaps-, bevallings-, adoptie-, calamiteiten-, zorg- en/of (kort) verzuimverlof;
- je niet hoeft te werken omdat het Kadaster gesloten is; of
- er sprake is van buitengewoon verlof voor vakbondsactiviteiten.

### 3.3 Werkpatroon (ARK 6:7)

In overleg met je leidinggevende spreek je een werkpatroon af. De kaders voor het vaststellen van de werk- en rusttijden zijn de normen die zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet. Het Kadaster heeft de mogelijkheid om voor een specifieke groep of een specifiek onderdeel een collectieve werktijdregeling in te stellen of te wijzigen. In dat geval wordt een instemmingsverzoek bij de ondernemingsraad ingediend (conform artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden).

#### 3.4.1 Plaats- en tijdsafhankelijk werken (ARK bijlage K)

Het Kadaster gaat ervan uit dat het plaats- en tijdsafhankelijk werken, samen met een volwassen arbeidsrelatie, jou voldoende mogelijkheden bieden om jouw inzet aan te passen aan de organisatievraag en je eigen wensen. Hierover maak je afspraken met je leidinggevende. Je bepaalt in overleg met je leidinggevende en collega's welke taakelementen uit de functie zich lenen voor plaats- en tijdsafhankelijk werken, rekening houdend met bedrijfsprocessen, bezetting en rooster.

### 3.4.2 Corona

In verband met de bijzondere werkomstandigheden rondom corona geldt het navolgende:

Je kunt maximaal een bedrag van € 570,- declareren voor de inrichting van de thuiswerkplek. Er geldt een afschrijvingstermijn van 5 jaar voor een beeldscherm/toetsenbord/muis en 10 jaar voor een bureau en bureaustoel. De peildatum hiervoor is 16 maart 2020. De nadere uitwerking is terug te lezen op het Serviceplein (INKA).

Aanvullend ontvang je een (aanvullende) thuiswerkvergoeding van € 25,= netto per maand, naar rato van de arbeidsduur en zolang er volledig wordt thuisgewerkt. Wanneer je weer kunt terugkeren naar kantoor, kun je maandelijks de thuiswerkvergoeding declareren op basis van het aantal dagen dat wordt thuisgewerkt (naar rato van de arbeidsduur).

### 3.5 Overwerk en vergoeding (ARK 5:16)

Er is sprake van overwerk wanneer je in opdracht van je leidinggevende tijdelijk meer dan een half uur langer werkt dan je overeengekomen werkpatroon. Overwerk wordt volledig in de vorm van verlofuren toegekend. Als het opnemen van verlof niet mogelijk of niet gewenst is, worden deze uren uitbetaald. Vervul je een functie tot en met schaal 10, dan ontvang je aanvullend voor ieder uur een overwerkvergoeding. Deze vergoeding is een percentage van het voor jou geldende uurloon:

Overwerk verricht tussen	Op zondag	Op maandag	Op dinsdag t/m vrijdag	Op zaterdag
00.00 en 06.00 uur	100%	100%	50%	50%
06.00 en 18.00 uur	100%	25%	25%	50%
18.00 en 20.00 uur	100%	25%	25%	75%
20.00 en 24.00 uur	100%	50%	50%	75%

### 3.6 Vrije dagen (ARK 6:6)

Naast zondagen wordt er niet gewerkt op:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Bevrijdingsdag; op 5 mei in de lustrumjaren (in 2020, 2025 enz.)

### 3.7 Vakantie-uren (ARK 7:3)

Wettelijke vakantie-uren: je hebt jaarlijks recht op vakantie van viermaal je overeengekomen arbeidsduur per week (artikel 7:634 BW). Uitgaande van een arbeidsduur per week van 36 uur, heb je dus recht op 144 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Is er een andere arbeidsduur overeengekomen, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid. Bij aanvang of beëindiging van jouw dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. De wettelijke uren vervallen op 1 juli na het kalenderjaar van toekenning, tenzij er sprake is (geweest) van medische redenen of andere bijzondere omstandigheden, waardoor je niet in staat bent (geweest) deze uren op te nemen. De vervaltermijn bedraagt in die situatie dan vijf jaar.

Als je deelneemt aan de RWS, RWS afbouwregeling of het generatiepact, worden je wettelijke vakantie-uren naar evenredigheid aangepast. Zie hiervoor de bijlage CAO.

IKB-verlof: al het verlof dat niet valt onder wettelijke vakantie-uren geldt als IKB-verlof. Alles rondom IKB is na te lezen in de bijlage.

Over een periode waarin je niet of gedeeltelijk werkt, bouw je geen of gedeeltelijk vakantie-uren op, tenzij:

- je door ziekte geheel of gedeeltelijk niet kunt werken;
- je vakantie-uren opneemt;
- er sprake is van zwangerschaps-, bevallingsverlof-, adoptie-, zorg-, (kort) verzuim- en/of calamiteitenverlof;
- je niet hoeft te werken omdat het Kadaster gesloten is;
- er sprake is van buitengewoon verlof voor vakbondsactiviteiten; of
- er sprake is van een (andere) situatie als bedoeld in artikel 7: 635 BW.

Bij het einde van jouw dienstverband worden jouw resterende (of tekort aan) vakantie- en verlofuren uitbetaald (of verrekend) met jouw laatste salarisbetaling. (ARK 7:5)

### 3.8 Andere soorten verlof (ARK 7:8 t/m 7: 10)

Het Kadaster volgt de wettelijke regelingen, zoals onder andere neergelegd in de Wet arbeid en zorg, met betrekking tot de verschillende verlofvormen en de bijbehorende bepalingen. In sommige gevallen wijkt het Kadaster ten gunste van jou hiervan af. Voorziet een wettelijke regeling niet, dan overleg je met je leidinggevende. Samen spreken jij en je leidinggevende af hoeveel verlof je hiervoor krijgt. Kijk voor alle verlofregelingen in de bijlage.

### 3.9 Maximaal 3600 uur verlof (ARK 7:2)(onder voorbehoud van wetgeving)

Het totaal aan opgebouwde verlofuren, in welke vorm dan ook, mag bij een arbeidsduur van 36 uur per week op 31 december van enig kalenderjaar niet meer dan 3600 uur bedragen. Werk je volgens een andere arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid.

Het aantal uren dat op 31 december van enig kalenderjaar het maximum overschrijdt verval, met uitzondering van verlofuren die zijn opgebouwd voor 1 januari 2001.

Tot aan de inwerkingtreding van de “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” geldt als maximum 1800 uur.

### 3.10 Verlof en ziekte (ARK 7:4 + art 7: 638, lid 8 BW)

Ben je ziek tijdens het opnemen van je wettelijke vakantie-uren en je kunt dit aantonen, dan geldt deze ziekteperiode niet als vakantie (art 7:638, lid 8 BW). Word je ziek tijdens jouw vakantie, dan meld jij je direct ziek. Zo mogelijk volg je de procedures die bij de ziekmelding horen, deze zijn opgenomen in de regelingen bedrijfsvoering. Over de ziektedagen die geen vakantiedagen zijn, betaalt het Kadaster het salaris door. De aanspraak op vakantie wordt niet met de ziektedagen verminderd. Wanneer je tijdens een ziekteperiode met toestemming van je leidinggevende op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantie-uren volgens het met jou afgesproken werkpatroon afgeschreven. Tijdens je ziekte gaat de opbouw van je wettelijke vakantie-uren door.

### 3.11 Langer vitaal aan het werk blijven (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020)

Het Kadaster schenkt in zijn personeelsbeleid (zie de bijlage) aandacht aan de verduurzaming van de verlenging van jouw loopbaan als gevolg van het opschuiven van de pensioenleeftijd. Ter ondersteuning van het beleid zijn diverse instrumenten beschikbaar. Het Kadaster vindt het belangrijk dat jij en jouw leidinggevende actief in gesprek gaan over de mogelijkheden om langer vitaal aan het werk te blijven, waarbij de inzet van die instrumenten kan worden aangeboden.

In dit kader kan er sprake zijn van een vrijwillige stap terug naar plaatsing in een lagere salarisschaal van toepassing is. Als er sprake is van bijzondere omstandigheden is het mogelijk dat het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris in de vorm van een afbouwende persoonlijke toelage aan jou wordt toegekend. Voor een nadere uitwerking van dit punt wordt verwezen naar de bijlage van deze cao.



### 3.12 Generatiepact (Akkoord Arbeidsvoorwaarden Kadaster 1-1-2018 / 30-6-2020)

Een van de instrumenten die in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet kan worden, is het generatiepact. Een generatiepact is de afspraak tussen de werkgever en de vakorganisaties, waarbij oudere medewerkers vrijwillig minder kunnen gaan werken.

In een voorkomend geval zal de werkgever een afwijzing schriftelijk motiveren.

Aan deelname zijn voorwaarden verbonden, zoals:

- deelname is mogelijk vanaf 60 jaar en ouder, mits ten minste vijf jaar in dienst bij het Kadaster;
- tegen 80% werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- deelname aan de regeling loopt door tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer; en
- een combinatie met (andere) seniorenregelingen zoals KSR en RWS is niet mogelijk.

In de bijlage zijn alle voorwaarden voor deelname opgenomen.

### 3.13 Uitwerking pensioenakkoord [onder voorbehoud van definitieve wetgeving wetsvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen']

Onder voorbehoud van definitieve wetgeving over het op 2 september jl. bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU-heffing en verlofsparen' hebben cao-partijen afgesproken dat de hierin opgenomen regelingen over verruiming van verlofsparen (naar maximaal 3600 uur) en de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing in de CAO Kadaster worden opgenomen. De tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing houdt in dat het mogelijk wordt om maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken en van het Kadaster een bedrag, conform de mogelijkheden in de wet, te ontvangen ter hoogte van de netto AOW-uitkering.

Naast de voorwaarden en criteria zoals opgenomen in het wetsvoorstel zijn de volgende aanvullende voorwaarden afgesproken:

- In het kader van een vertrekregeling worden in overleg tussen jou en je leidinggevende afspraken gemaakt over deelname aan deze regeling en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst;
- Deelname is enkel mogelijk wanneer er, naar de mening van beide partijen, sprake is van een situatie, waarin er onzekerheid bestaat over de inzetbaarheid tot de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Je kan ook zelf een verzoek indienen voor deelname aan deze regeling en hierover het gesprek aangaan met je leidinggevende;
- Je moet tenminste vijf jaar in dienst zijn bij het Kadaster op het moment dat je gebruik gaat maken van de regeling;
- Je zal na inwerkingtreding van de vaststellingsovereenkomst op geen enkel moment WW aanvragen;
- Je komt niet in aanmerking voor een transitievergoeding.

Indien de definitieve wetgeving inhoudelijk afwijkt van de inhoud van het ingediende wetsvoorstel, zullen cao-partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

### 3.14 Het Kadaster en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) (ARK 9:10)

Wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt bij het Kadaster, dan ben je verplicht deelnemer aan de ABP-pensioenregeling. Je deelname start op het moment dat je in dienst treedt bij het Kadaster of wordt voortgezet als je al eerder een dienstverband had bij een werkgever die was aangesloten bij het ABP.

Het Kadaster is als werkgever aangesloten bij het ABP; deze draagt zorg voor de uitvoering van:

- het ABP Keuzepensioen;
- het Nabestaandenpensioen (NP); en
- het Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP).

## Hoofdstuk 4: Mijn arbeidsvoorwaarden

### 4.1 Functiewaardering (ARK 5:3)

De zwaarte van je functie is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering. Deze systematiek is uitgewerkt in de regelingen bedrijfsvoering.

### 4.2 Uitbetaling salaris (ARK 5:4)

De uitbetaling van je salaris, vergoedingen, toelagen en/of uitkeringen vindt plaats per maand. De data waarop het salaris wordt uitbetaald, worden aan het begin van het kalenderjaar bekendgemaakt. Is er sprake van een gedeelte van een maand waarover de berekening moet plaatsvinden, dan wordt het bedrag berekend op basis van het dagloon. Onder dagloon wordt verstaan het jaarsalaris gedeeld door het aantal werkbare dagen in dat jaar.

### 4.3 Vaststelling salaris (ARK 5:5)

Je salaris wordt bepaald aan de hand van de voor jouw functie geldende salarisschaal, jouw ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld op een trede in die salarisschaal.

Voldoe je (nog) niet aan alle functie-eisen, dan kun je in een lagere salarisschaal worden geplaatst.

Is jouw arbeidsduur minder of meer dan 36 uur, dan wordt het salaris naar evenredigheid vastgesteld.

De salarisschalen zijn als bijlage bij deze cao opgenomen.

### 4.4 IKB (ARK Hoofdstuk 9)

Naast je salaris heb je recht op een individueel keuzebudget (IKB). Het IKB is een maandelijks budget dat je naar keuze kunt gebruiken voor beschreven doelen. In het IKB zijn onder andere de vakantie- en eindejaarsuitkering opgenomen.

De volledige regeling IKB is opgenomen in de bijlage.

### 4.5 Salarisverhoging (ARK 5:6)

Jouw salaris wordt elk kalenderjaar per 1 januari met één trede verhoogd tot het maximum van de schaal is bereikt, tenzij:

- je leidinggevende naar aanleiding van jouw voortreffelijk functioneren andere afspraken met je heeft gemaakt over een verhoging van meer dan één trede binnen de voor jou geldende schaal;
- je naar het oordeel van je leidinggevende niet naar behoren functioneert;
- je langer dan zes maanden je functie niet uitoefent en hierdoor niet beoordeeld kunt worden. Dit geldt niet als er sprake is (geweest) van ziekte of zwangerschap en je het jaar daarvoor wel een trede in je salarisschaal omhoog bent gegaan; of
- je in de loop van een kalenderjaar in dienst bent getreden en met jou is afgesproken dat op 1 januari van het jaar daarna geen tredeverhoging plaatsvindt.

### 4.6 Beloning vanwege zeer goede prestaties (ARK 5:19)

Vanwege zeer goede prestaties kun je worden beloond met een gratificatie.

### 4.7 Salarisverlaging (ARK 5:7)

Plaatsing in een lagere salarisschaal is alleen mogelijk wanneer:

- jouw leidinggevende dit met je heeft afgesproken;
- je er zelf voor kiest om een andere functie te gaan vervullen, waarvoor een lagere salarisschaal geldt; of

- er sprake is van toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut.

#### 4.8 Geen salaris (ARK 5:8)

Je ontvangt geen salaris over de periode waarin je jouw werkzaamheden niet verricht (artikel 7: 627 BW).

#### 4.9 Regeling tegemoetkoming zorgverzekering (ARK bijlage B)

Je ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van je zorgverzekering. Voorwaarde is dat je verzekerd bent op grond van artikel 2 van de Zorgverzekeringswet en geen gemoedsbezwaarde bent. De tegemoetkoming is niet pensioen dragend.

De hoogte van de tegemoetkoming wordt ieder jaar geïndexeerd aan de hand van de in het voorgaande kalenderjaar laatst gepubliceerde korte-termijn raming van het CEP, percentage bij "Prijzen overheid algemeen, Prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers."

In de bijlage vind je de actuele tegemoetkoming.

#### 4.10 Toelagen (ARK 5:10 t/m 5:15)

Het Kadaster kent de volgende toelagen:

- een waarnemingstoelage;
- een (afbouw)bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoelage; en
- een arbeidsmarkttoelage.

In de bijlage zijn alle toelagen nader uitgewerkt.

#### 4.11 BHV vergoeding (ARK 5:17)

Ben je aangewezen als bedrijfshulpverlener (BHV'er) in de zin van artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet, dan ontvang je hiervoor een vergoeding. In de bijlage is deze vergoeding met voorwaarden verder uitgewerkt.

#### 4.12 Gratificatie (ARK 5:18)

Je ontvangt eenmalig een gratificatie zodra je 12,5, 25, 40 of 50 jaar in dienst bent van een bij het ABP aangesloten werkgever. De gratificatie bedraagt een percentage van je maandsalaris en wordt vermeerderd met het IKB (meer specifiek: de delen vakantie- en eindejaarsuitkering) en de toegekende toelagen, als bedoeld in artikel 4.10. Het percentage bedraagt bij een jubileum van 12,5 jaar 25% en bij de andere jubilea 100%. De gratificaties bij 25 en 40 jaar worden fiscaal onbelast uitbetaald; de overige belast.

Wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of deelname aan het ABP-keuzepensioen, op grond van een reorganisatie of ongeschiktheid wegens ziekte, dan ontvang je een evenredig deel van deze gratificatie. De voorwaarden hiervoor zijn:

- je bent op de datum van ontslag minimaal tien jaar in dienst van het Kadaster; en
- je zou binnen vijf jaar na ontslag recht hebben gehad op een gratificatie.

In deze situatie wordt de maand voor de datum van het ontslag als maatgevende maand aangemerkt. Deze jubileumgratificatie wordt belast uitbetaald.

Ga je op enig moment met (keuze)pensioen of maak je gebruik van de Regeling RVU-heffing, als bedoeld in artikel 3:13, dan ontvang je -naar rato van je arbeidsduur- een eenmalige gratificatie van € 1000,- netto.

#### 4.13 Loopbaan gerelateerde activiteiten op verzoek van het Kadaster (ARK 5:20)

Loopbaan gerelateerde activiteiten, zoals een opleiding of training, die op verzoek van het Kadaster worden gevolgd, komen in kosten en tijd volledig voor rekening van het Kadaster.

#### 4.14 Persoonlijk ontwikkelbudget (ARK 5:21, 5:22)

Wil je zelf een opleiding of training volgen om je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten, is er een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1.250,-.

Uiteraard overleg je dit met je leidinggevende, ook over je tijdsbesteding en planning.

Om duurdere opleidingen of trainingen te bekostigen kun je vragen om het persoonlijke ontwikkelbudget van maximaal vijf jaar samen te voegen.

Een nadere uitwerking hiervan vind je in de bijlage.

#### 4.15 Kosten woon-werkverkeer (ARK 8:1)

Maak je voor woon- werkverkeer gebruik van het OV, dan worden alle vervoersbewijzen door het Kadaster verstrekt.

Maak je voor woon-werkverkeer gebruik van eigen vervoer, dan heb je recht op een kilometervergoeding van € 0,14 tot een maximum van € 175,- netto per maand.

De volledige regeling woon-werkverkeer is opgenomen in de bijlage.

#### 4.16 Vergoeding verhuiskosten (ARK 8:3)

Verhuis je in opdracht van het Kadaster, dan heb je recht op:

- vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel;
- een verhuiskostenvergoeding (binnen de daarvoor geldende fiscale kaders)

Neem je binnen twee jaar na de verhuizing ontslag of word je verwijtbaar ontslagen, dan moet je deze vergoedingen terugbetalen.

#### 4.17 Dienstreis in Nederland (ARK 8:4, 8:5)

Maak je in opdracht van het Kadaster een dienstreis, dan worden alle vervoersbewijzen, op basis van OV (eerste klasse), door het Kadaster aangeschaft en verstrekt, tenzij je gebruik maakt van Kadaster vervoerfaciliteiten (zoals een poolauto).

Is dit niet mogelijk of reëel, dan kun je, met toestemming van je leidinggevende, gebruik maken van eigen vervoer. In dat geval bedraagt de vergoeding daarvoor € 0,37 per kilometer. Een deel van deze kilometervergoeding is belast.

Maak je, met toestemming van je leidinggevende, gebruik van een gehuurd vervoermiddel of een taxi, dan worden alle kosten (na overlegging van de betaalbewijzen) vergoed.

De volledige regeling dienstreis in Nederland is opgenomen in de bijlage.

#### 4.18 Dienstreis buiten Nederland (ARK 8:6)

Maak je in opdracht van het Kadaster een dienstreis buiten Nederland, dan worden de reiskosten daarvan vergoed, afhankelijk van het vervoermiddel en na overlegging van de betaalbewijzen.

De volledige regeling dienstreis buiten Nederland is opgenomen in de bijlage.

#### 4.19 Tijdelijke tewerkstelling buitenland (ARK 8:7)

Het is mogelijk dat je wordt gevraagd om tijdelijk in het buitenland te werken.

De regeling tijdelijke tewerkstelling buitenland is opgenomen in de bijlage.

## Hoofdstuk 5: Mijn gezondheid

### 5.1 Vitaliteit

Het Kadaster stelt iedere medewerker periodiek in de gelegenheid een preventief medisch onderzoek (pmo) te ondergaan. Dit onderzoek is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich meebrengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Daarnaast zal het Kadaster op regelmatige basis een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) (laten) uitvoeren. De RI&E brengt de risico's in kaart bij het werk, en het Kadaster kan op basis daarvan passende maatregelen nemen.

### 5.2 Ziekte

Ben je ziek en daardoor arbeidsongeschikt, dan is een zo verantwoord mogelijke werkhervatting van belang voor jou en voor het Kadaster. Het uitgangspunt bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is, dat je zo spoedig mogelijk je werk geheel of gedeeltelijk kan hervatten, rekening houdend met je herstel en je mogelijkheden. Jij en je leidinggevende houden contact, maken afspraken over hervatting van werk en leggen de afspraken vast in een plan van aanpak conform de Wet Verbetering Poortwachter.

### 5.3 Ziek en herstel melding (ARK 10:1 t/m 10:3)

Voor ziek- en herstelmeldingen, verzuimbegeleiding en re-integratie gelden nadere regels. Deze zijn opgenomen in de regelingen bedrijfsvoering.

### 5.4 Salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid (ARK 10:4 lid 1 t/m 3, artikel 7:629 lid 10 BW)

Je salaris (inclusief de toegekende toelagen) wordt doorbetaald in geval van arbeidsongeschiktheid:

- tijdens de eerste 52 weken ontvang je 100% van je brutosalaris
- bij voortdurende arbeidsongeschiktheid t/m week 104, ontvang je 70% van je brutosalaris

### 5.5 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid: (ARK 10:4 lid 4)

Je hebt steeds recht op volledige doorbetaling van je salaris (op basis van maandelijkse nacalculatie) over de uren:

- waarop je je eigen werkzaamheden verricht ;
- waarop je passende arbeid verricht ;
- waarop je werkzaamheden in het kader van je re-integratie verricht;
- waarop je scholing volgt in het kader van je re-integratie;

### 5.6 Einde doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid (ARK 10:4 lid 6)

De doorbetaling van je brutosalaris bij arbeidsongeschiktheid stopt vanaf de dag:

- waarop je arbeidsovereenkomst eindigt; of
- volgend op de dag van overlijden; of
- waarop je bent herplaatst; of
- je in je eigen functie volledig hersteld gemeld bent.

### 5.7 Arbeidsongeval en beroepsziekte (ARK 10:4 lid 5)

Als je arbeidsongeschikt bent geraakt door een arbeidsongeval of beroepsziekte, dan heb je recht op doorbetaling van je volledige brutosalaris vanaf de eerste dag dat je arbeidsongeschikt bent.

### 5.8 Gevolgen doorwerken na AOW-leeftijd

Werk je door na het bereiken van je AOW-leeftijd en:

- was je voor de AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt, dan heb je nog recht op doorbetaling salaris gedurende dertien weken na het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd; of

- werd je op of na de AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt, dan heb je nog gedurende dertien weken recht op doorbetaling salaris.

Voor beide situaties geldt dat, als binnen die periode van dertien weken de periode van 104 ziekteweken (ervan uitgaand dat die periode niet is verlengd) verstrijkt, de loondoorbetalingsverplichting eindigt met ingang van het moment dat die periode verstrijkt.

## Hoofdstuk 6: Maatschappelijke verantwoordelijkheid

### 6.1 Integriteit (ARK bijlagen O, P, S, R, Q en nieuw)

Het Kadaster wil een organisatie zijn waarin mensen op een transparante, eerlijke en respectvolle manier met elkaar en met de klant werken. Vertrouwen, dat is waar het om gaat. En de basis voor het vertrouwen ligt in de integriteit van de mensen en het werk dat ze doen. Het belang van een integere bedrijfsvoering is verankerd in wet- en regelgeving. Dit beleid is geborgd in de gedragscode en in de volgende regelingen:

- Regeling vertrouwenspersoon Kadaster;
- Regeling melden ongewenst gedrag bij het Kadaster;
- Regeling melden algemene klachten; en
- Regeling melden vermoeden misstand het Kadaster.

Deze regelingen zijn opgenomen in de regelingen bedrijfsvoering.

Er zijn verschillende mogelijkheden voor het melden van integriteitsschendingen. Het Kadaster biedt bescherming aan medewerkers die een misstand melden.

Er is sprake van een integriteitsschending wanneer je (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van onze organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft.

Overtreed je de integriteitsregels of werk je anderszins niet integer, dan kunnen er gepaste maatregelen of sancties worden genomen. Bij strafrechtelijke overtredingen of misdrijven kan er aangifte worden gedaan.

### 6.2 Participatie van mensen met een arbeidsbeperking

Het Kadaster onderschrijft het belang om arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zal zich tot het uiterste inspannen om medewerkers vanuit de Participatiewet (het doelgroep register) te laten instromen en het quotumpercentage te realiseren. Realisatie kan bij het Kadaster zelf en/of bij leveranciers en partners, waarmee het Kadaster een duurzame zakelijke relatie onderhoudt.

Als je bent opgenomen in het doelgroepenregister banenafpraak van UWV, ben je arbeidsbeperkt. In dat geval geldt voor jou mogelijk een afwijkende inschaling. Als je arbeidsbeperkt bent, zorgt het Kadaster voor een takenpakket dat bij jouw mogelijkheden past.

### 6.3 Minimum loon

In het eerste kwartaal 2021 zullen partijen met elkaar nagaan of voor Kadaster medewerkers het minimum bruto uurloon van € 14,= geldt.

### 6.4 Flexibele arbeid

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen, aan de hand van de resultaten van een door het Kadaster uitgevoerde herijking van de sourcing strategie, met elkaar en de OR de verhouding bespreken tussen flexibele arbeid versus vast en tijdelijk personeel.

## Hoofdstuk 7: De vakorganisaties

### 7.1 Informatie en lidmaatschap

Zowel de vakorganisaties als het Kadaster zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers. De vakorganisaties krijgen de mogelijkheid hun werk en belang toe te lichten en actief leden te werven. Het Kadaster stimuleert het lidmaatschap van een bij deze cao betrokken vakorganisaties.

### 7.2 Bijzondere taken (ARK 7:11)

Als medewerker van het Kadaster ontvang je jaarlijks maximaal 120 uur buitengewoon verlof (met behoud van salaris, toelagen en IKB-opbouw) voor het bijwonen van vergaderingen en andere bijeenkomsten van de vakorganisatie. Voorwaarden hiervoor zijn:

- je bent lid van de vakorganisatie;
- de vakorganisatie is toegelaten tot en neemt deel aan de cao-onderhandelingen;
- je hebt dit met je leidinggevende afgestemd;

Voldoe je aan bovenstaande voorwaarden en ben je daarnaast aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten binnen de vakorganisatie en/of het Kadaster te ontplooien, dan wordt het maximum aantal uren buitengewoon verlof verhoogd naar 208 per jaar.

### 7.3 Bescherming

Ben je vertegenwoordiger van een vakorganisatie, dan zorgt het betrokken management binnen het Kadaster ervoor dat je door dit werk niet in je positie als medewerker wordt geschaad. Uitgangspunt hierbij is dat de wederzijdse naleving van de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet wordt beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van de vakorganisatie.



## Hoofdstuk 8: Overige bepalingen

### 8.1 Hardheidsclausule (art 11.1 ARK)

Voor gevallen waarin deze cao of de uitwerking ervan niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het Kadaster een bijzondere voorziening treffen.

### 8.2 Vangnetbepaling

Bij de technische omzetting in het kader van de Wnra is beoogd veranderingen in aanspraken zoveel mogelijk te voorkomen. Als partijen constateren dat bij de technische omzetting aanspraken onbedoeld zijn gewijzigd, dan wel vergeten, wordt de betreffende bepaling in lijn gebracht met de inhoud van de bepaling in de vervallen rechtspositionele regeling.

### 8.3 Dienstkleding (art 4.3 ARK)

Voor een aantal functies of taken is het dragen van dienstkleding verplicht. Dit is verder uitgewerkt in de regelingen bedrijfsvoering