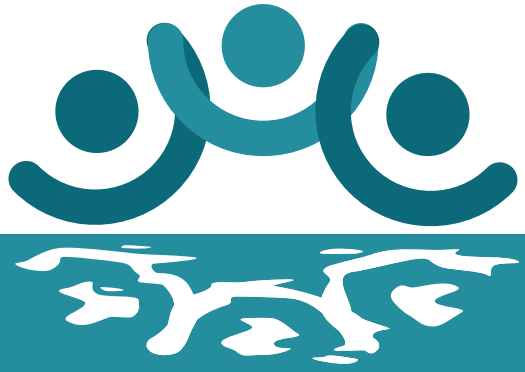
Vwvw cao 2025-2026



VERENIGING WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN

VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

Inhoud

1. Inleiding en begripsbepaling 4

1.1 Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer 4
1.2 Werkingssfeer 4
1.3 Karakter van de cao 4
1.4 Looptijd, verlenging en opzegging 4
1.5 Overgangsrecht uit SAW 4
1.6 Omgaan met mogelijke geschillen 4
1.7 Definities 5
1.8 Hardheidsclausule 7

2. Dienstverband 8

2.1 Aangaan arbeidsovereenkomst 8
2.2 Voorwaarden arbeidsovereenkomst 8
2.3 Inhuur 8
2.4 Geneeskundig onderzoek bij aangaan arbeidsovereenkomst 8
2.5 Verplicht verrichten (andere) werkzaamheden 9
2.6 Elektronische berichtgeving 9

3. Beloning 10

3.1 Salariëring 10
3.2 Individueel Keuze Budget (IKB) 13
3.3 Toelagen 15
3.4 Recht op vergoedingen en verstrekkingen 18

4. Arbeidsduur, werktijd, vakantie en verlof 22

4.1 Arbeidsduur 22
4.2 Werktijden 22
4.3 Vakantie 22
4.4 Verlof 23
4.5 Verlof in verband met arbeid en zorg 24

5. Duurzame inzetbaarheid 25

5.1 Ontwikkeling van de werknemer 25
5.2 Gezondheid van de werknemer 26
5.3 Beleid werkgever 27
5.4 Van werk naar werk 29
5.5 Deel C: Uitkeringen 30

6. Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 32

6.1 Deskundige begeleiding 32
6.2 Rechten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 32

7. Einde arbeidsovereenkomst 36

7.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst 36
7.2 Opzegtermijn 36
7.3 Ontslag voor de AOW-gerechtigde leeftijd en deeltijdpensioen 36
7.4 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) 36
7.5 Einde arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 35% 37
7.6 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd 37

8. Medezeggenschap 38

8.1 Lokale arbeidsvoorwaarden 38
8.2 Kaders voor Lokaal Overleg 38
8.3 Kaders voor de Arbeidsvoorwaardencommissie 38
8.4 Overleg bij reorganisaties 39

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

9. Werkgeversbijdrage 40

9.1 Werkgeversbijdrage 40
9.2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage 40
9.3 Inning en betaling van de bijdrage 40
9.4 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden 40

10. Hybride werken 42

10.1 Werkruimte thuis 42
10.2 Inrichten werkruimte thuis 42
10.3 Vergoeding thuiswerkplek 43
10.4 Standplaats en reiskostenvergoeding 43

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

1. Inleiding en begripsbepaling

Dit hoofdstuk gaat over de werking van de cao (waaronder het karakter en de werkingssfeer) en omschrijft de diverse begrippen uit deze cao.

1.1 Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer

1. Met deze collectieve arbeidsovereenkomst ('deze cao') wordt deze overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen bedoeld.
2. Onder 'cao-partijen' worden verstaan: de werkgeversvereniging Vereniging werken voor waterschappen (Vwvw) en de vakbonden die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
3. Onder 'werkgever' wordt verstaan: een lid van de Vereniging werken voor waterschappen.
4. Onder 'werknemer' in de zin van deze cao wordt verstaan: hij die bij de werkgever als bedoeld in lid 3 werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
5. Niet als 'werknemer' in de zin van deze cao worden beschouwd:
   a. de voorzitters, dagelijks bestuurders, algemeen bestuursleden en commissieleden van de waterschappen;
   b. de bestuursleden van de werkgevers als bedoeld in lid 3 niet zijnde waterschappen;
   c. stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten en personen met een leerwerkovereenkomst;
6. De werkgever en de werknemer zullen zich zoals de wet voorschrijft gedragen als een goed werkgever en goed werknemer.

1.2 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.1.
2. Voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Staatsblad 2015, nr. 376 en 377) van deze cao afwijkende bepalingen zijn opgenomen, gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao. In deze cao zijn voor de werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, bepalingen opgenomen in de artikelen 5.1.3 (Persoonsgebonden Basisbudget (PBB) lid 14, 5.2.1 (Vitaliteit) lid 6, 5.4.1 (Plan van aanpak opstellen) lid 9 en 7.6 (Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd) lid 3.

1.3 Karakter van de cao

1. Deze cao heeft het karakter van een standaard cao, afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, rekening houdend met het bepaalde in lid 2.
2. De werkgever kan arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken in aanvulling op deze cao als dat in deze cao is geregeld of als het een niet-bij cao geregeld onderwerp betreft. Dat is in deze cao geregeld in de artikelen 3.3.9 (Toelage roosterdienst) lid 5, 3.3.15 (Lokale toelagen), 3.4.10 (Overige bepalingen), 3.4.11 (Verblijfs- en verhuiskosten) lid 1 en 2, 3.4.18 (Lokale vergoedingen en verstrekkingen) en 6.2.1 (Salaris en toelagen bij ziekte) lid 6.
3. In de WOR en *hoofdstuk 8* (Medezeggenschap) van deze cao is geregeld met wie en op welke wijze de werkgever deze afspraken, zoals bedoeld in lid 2, kan maken.

1.4 Looptijd, verlenging en opzegging

1. Deze cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.
2. Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

1.5 Overgangsrecht uit SAW

Het overgangsrecht zoals dat gold onder de op 31 december 2019 geldende voorwaarden blijft op werknemer van toepassing op wie het van toepassing was op 31 december 2019. Dit overgangsrecht kan worden gevonden op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (*www.vwvw.nl*).

1.6 Omgaan met mogelijke geschillen

1. Op het moment dat werknemer en werkgever van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. De werknemer en zijn leidinggevende of een derde kunnen zelf het beste bepalen op welke wijze zij gezamenlijk werken aan een oplossing. Hierbij is maatwerk mogelijk waarbij zij bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van bemiddeling of mediation. Zij kunnen samen ook voor een andere werkwijze kiezen zoals een gesprek met een andere (naast-hogere) leidinggevende.
3. De werknemer heeft het recht om zijn belangen rechtstreeks met de directie/het bestuur te bespreken.

1.7 Definities

In deze cao gebruiken we, naast de definities genoemd in *artikel 1.1*, de volgende definities en afkortingen:

ABP
Stichting Pensioenfonds ABP.

Arbeidsongeschiktheid
Arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA.

Arbeidsvoorwaardencommissie
Een artikel 15 WOR commissie van de OR zoals bedoeld in *artikel 8.1*.

Arbowet
De geldende Arbeidsomstandighedenwet.

BW
Burgerlijk Wetboek.

Bovenwettelijke uitkering
De aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering.

Conversie
De vertaling van de functierangorde naar functieschalen.

Dagvenster
De periode waarop de werknemer werkt zonder recht op toeslagen: maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur.

Deeltijd dienstverband
Een dienstverband waarbij de overeengekomen arbeidsduur minder is dan bij een voltijd dienstverband.

Dienstreis
Een dienstreis is een zakelijke reis die de werknemer maakt in opdracht van de werkgever. De werknemer maakt een dienstreis naar een andere plek dan zijn standplaats.

Feestdagen
Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, 5 mei (eens in de 5 jaar, gerekend vanaf 2020), Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en de beide kerstdagen.

Functie
Het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer wordt uitgevoerd in opdracht van de werkgever.

Functiewaardering
Het door de werkgever op methodische wijze naar zwaarte rangordenen van functies volgens vastgestelde regels.

Gezinsleden
De echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hem en/of van zijn echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.

Hybride werken
Hybride werken is de combinatie van in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor, op locatie, thuis of elders.

Individueel Keuze Budget (IKB)
Een individueel recht in geld opgebouwd volgens *artikel 3.2.1*.

Inlener
De werkgever die een werknemer van een andere onderneming inhuurt om onder zijn leiding en toezicht werkzaamheden uit te voeren.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

IKB vakantie-uur (ingangsdatum 1 januari 2022)
De waarde van een IKB vakantie uur bij koop, opname of verkoop is gelijk aan 1/156ste deel van het salaris + toelagen + IKB.

IVA-uitkering
Uitkering volgens de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.

Maximumsalaris
Het hoogste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband.

Minimumsalaris
Het laagste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband.

Lokaal Overleg
Overleg tussen werkgever en vakbonden zoals bedoeld in *artikel 8.1*.

OR
Ondernemingsraad volgens de WOR.

Passende arbeid
Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Passende functie
Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

Pensioen
Pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Pensioenreglement
Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Personeelshandboek
Bundeling van de afgesproken (arbeidsvoorwaarden)regelingen die met de OR, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie zijn overeengekomen en de instructies/procedures van de werkgever.

Persoonsgebonden basis budget (PBB)
Budget (incl. BTW) dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

Reorganisatie
Belangrijke wijziging in de organisatie van de werkgever dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de organisatie van werkgever.

Roosterdienst
Een dienst die verricht wordt op (een) door de werkgever bepaalde tijd(en) en (een) bepaalde werkplek(ken). Deze dienst valt binnen en buiten het dagvenster.

Salaris
Bruto bedrag per maand dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar verhouding van zijn formele arbeidsduur.

Salaris per uur
1/156ste deel van het salaris van de werknemer bij een voltijd dienstverband.

Salarisschaal
Bandbreedte tussen een minimum- en een maximumsalaris waarbinnen het salaris wordt vastgesteld. Het minimumsalaris en het maximumsalaris bij een voltijd dienstverband zijn opgenomen in de salaristabel, behorende bij deze cao.

Standplaats
Het met name genoemde gedeelte van de organisatie waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Als de uitoefening van de functie zich uitstrekt over een gebied, is het de door de werkgever aangewezen plaats.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

Thuiswerkdag
Het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden vanuit huis gedurende de gehele werkdag. Deels werken vanuit kantoor en deels vanuit huis geldt niet als een thuiswerkdag.

Thuiswerkbudget
Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet.

Thuiswerkvergoeding
Een tegemoetkoming in het faciliteren van de thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet.

Toelagen
Toelagen zoals benoemd in paragraaf 3.3 of op basis daarvan door een werkgever in een lokale regeling vastgelegd waar een werknemer recht op kan hebben afhankelijk van zijn werkzaamheden.

Transferbudget
Budget (incl. BTW) dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn loopbaan, binnen of buiten de organisatie.

UWV
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI.

Vakbond
Vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bij deze cao betrokken werkgevers werkzaam is en voorts tenminste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.

Voltijd dienstverband
Een dienstverband waarvan de overeengekomen arbeidsduur 36 uur per week is.

Wachtdienst
Het buiten de voor de werknemer geldende werktijden in opdracht van de werkgever verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om te werken.

WAZO
Wet arbeid en zorg.

Werkloosheid
Werkloosheid volgens artikel 16 van de Werkloosheidswet.

Wet SUWI
Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

WGA-uitkering
Uitkering volgens de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

WIA
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Woonplaats
De gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de werknemer woont.

WOR
Wet op de ondernemingsraden.

WW-uitkering
Uitkering volgens de Werkloosheidswet.

ZW
Ziektewet.

ZW-uitkering
Uitkering volgens de ZW.

1.8 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. Dienstverband

De sector staat voor werkzekerheid. Onnodige flexibilisering past hier niet bij. Daarom willen sociale partners (tijdelijke) inhuur van werknemers, waaronder uitzenden (inlenen), payroll en tijdelijke dienstverbanden, beperken. Het uitgangspunt daarbij is dat bij vast werk, een vast contract hoort.

Dit hoofdstuk gaat over het dienstverband. Het gaat onder andere om:
- de arbeidsovereenkomst en hoe die eruit ziet (hiervan is een voorbeeld opgenomen in bijlage 3);
- de voorwaarden die voor de functie gelden; en
- de werkzaamheden die opgedragen kunnen worden.

Tijdens het dienstverband zijn de bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, onder meer ten aanzien van integriteit, van toepassing op de werknemer in de zin van *artikel 1.1 lid 4*. Voor meer en minder werk is de Wet flexibel werken van toepassing.

2.1 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een (of meerdere) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd langer duurt (duren) dan 2 jaar, wordt de laatst aangegane arbeidsovereenkomst na overleg en in overeenstemming tussen werkgever en werknemer met ingang van die dag omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Voor tijdelijke projecten die langer duren dan 2 jaar is het mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan voor de duur van het project tot maximaal 4 jaar. Deze maximale duur geldt ook voor een overeenkomst van opdracht. Gemotiveerde uitzonderingen blijven mogelijk in afstemming met de OR.
4. Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst(en) communiceert de werkgever tijdig met de werknemer over de status van het dienstverband.
5. Voor de werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat geldt lid 2 en 3 op basis van artikel 7:668a lid 12 BW niet.

2.2 Voorwaarden arbeidsovereenkomst

1. De functie is alleen beschikbaar voor degene die de werkzaamheden ook echt kan uitvoeren. De werkgever onderzoekt of degene beschikt over de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de functie.
2. De werkgever kan de werknemer om een verklaring omtrent gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vragen voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
3. De vreemdeling volgens de Vreemdelingenwet 2000 kan alleen een arbeidsovereenkomst aangaan als hij een tewerkstellingsvergunning heeft. Als artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) voor hem geldt, dan hoeft hij geen tewerkstellingsvergunning te hebben.

2.3 Inhuur

1. Bij gelijke arbeid binnen de sector geldt voor uitzenden (inlenen) en payroll de inlenersbeloning.
2. Voor payroll geldt dat het altijd een vooraf vastgestelde periode betreft en van die vorm van inhuur wordt alleen gebruik gemaakt in afstemming met de medezeggenschap.
3. Voor uitzenden (inlenen) geldt dat als een uitzend (inleen) periode (in fase A) door arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken, de uitzend (inleen) periode (in fase A) voor de toepassing van dit en voorgaande artikelen als één ononderbroken periode en arbeidsovereenkomst geldt.
4. Tijdens de duur van de inhuur communiceert de inlener tijdig met de ingehuurde werknemer van een andere onderneming over de status van de inhuur.

2.4 Geneeskundig onderzoek bij aangaan arbeidsovereenkomst

1. De werkgever bepaalt voor welke functies op grond van bijzondere functie-eisen een geneeskundig onderzoek nodig is. De werkgever volgt hierbij de Wet op de medische keuringen.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. Voor deze functies kan alleen een arbeidsovereenkomst worden aangegaan als uit het onderzoek blijkt dat er geen medische bezwaren zijn. Het onderzoek wordt gedaan door de geneeskundige die is aangewezen door de werkgever. Het geneeskundig onderzoek wordt door de werkgever betaald.
3. De uitslag van het geneeskundig onderzoek wordt uiterlijk binnen 14 dagen bekend gemaakt aan de werknemer. De werknemer kan verzoeken om een herkeuring als blijkt dat er medische bezwaren zijn om de functie uit te voeren. Hij moet dat binnen 14 dagen na de uitslag aanvragen bij de werkgever.
   Een commissie van 3 geneeskundigen voert zo spoedig mogelijk de herkeuring uit. De commissie bestaat uit:
   a. een geneeskundige die het eerdere onderzoek niet heeft uitgevoerd. De werkgever kiest deze geneeskundige;
   b. een geneeskundige die gekozen wordt door de werknemer; en
   c. een geneeskundige die door de eerste 2 geneeskundigen gekozen wordt. Als dat niet lukt, dan kiest de werkgever de derde geneeskundige. Ook deze geneeskundige mag het eerste onderzoek niet uitgevoerd hebben.
4. De werknemer ontvangt de uitslag van de herkeuring schriftelijk. De herkeuring wordt in principe betaald door de werkgever.
   Als blijkt dat (de meerderheid van) de commissieleden de medische bezwaren handhaven, dan betaalt de werknemer de kosten van de door hem gekozen geneeskundige zelf.

2.5 Verplicht verrichten (andere) werkzaamheden

1. De werknemer is – nadat hij is gehoord – verplicht een andere functie te aanvaarden als daarbij sprake is van een zwaarwichtig belang en het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken. De functie moet hem redelijkerwijs opgedragen kunnen worden in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden, zijn geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen en de voor hem bestaande vooruitzichten.
2. De werkgever kan de werknemer tijdelijk verplichten om in het belang van de organisatie:
   a. niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten of tijdelijk een andere functie waar te nemen; of
   b. werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden.Dit geldt alleen als deze werkzaamheden geen bijzondere functie-eisen met zich meebrengen of als de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen al is vastgesteld.
3. Wanneer de werknemer meent dat door zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in lid 1 of lid 2 bedoelde werkzaamheden niet van hem kunnen worden gevraagd, geeft hij dat direct aan bij de werkgever. De werkgever neemt zo spoedig mogelijk een beslissing. De werknemer is verplicht in afwachting van de beslissing met de werkzaamheden te starten.
4. De werknemer kan niet worden verplicht, de werkzaamheden van stakers over te nemen.
   De werkgever kan de werknemer hiertoe alleen verplichten als:
   - dat met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid noodzakelijk is; of
   - als de continuïteit van de organisatie in gevaar komt.
5. Als lid 4 wordt toegepast, wordt er zo snel mogelijk overlegd met de vakbonden die de staking organiseren.

2.6 Elektronische berichtgeving

1. Beslissingen die voortkomen uit deze cao worden elektronisch verzonden.
2. De in lid 1 bedoelde beslissingen worden ook schriftelijk verzonden:
   a. als de werknemer geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch verzonden beslissing;
   b. bij ontslag of overlijden van de werknemer; of
   c. op verzoek van de werknemer.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3. Beloning

Dit hoofdstuk gaat over de beloning van de werknemer, zoals:
- het salaris en de jaarlijkse verhogingen;
- de vergoeding voor overwerk;
- het Individueel Keuze Budget (IKB);
- toelagen bij wachtdiensten, nachtdiensten, onregelmatige diensten en overige toelagen;
- vergoedingen en verstrekkingen zoals reiskosten, verhuiskosten en ambtsjubileum.

3.1 Salariëring

3.1.1 Uitgangspunten

1. Het uitgangspunt voor het salaris is functiewaardering. Bij de vaststelling van het salaris kunnen in aanmerking worden genomen:
   - leeftijd en dienstjaren van de werknemer; en
   - andere omstandigheden, voor zover deze voor het organisatiebelang en/of de verhoudingen binnen de organisatie van betekenis zijn.
   De wijze waarop de werknemer functioneert, bepaalt de verhoging van het salaris.
2. De werkgever maakt met de werknemer die in dienst komt op basis van de Participatie- en Quotumwet, afspraken over de functie en de inschaling. Dit kan een reguliere functie zijn die gewaardeerd is volgens FuWater.
3. Als de werknemer die in dienst komt op basis van de Participatie- en Quotumwet, niet een reguliere functie gaat vervullen, spreken werkgever en werknemer af welke werkzaamheden de werknemer uit gaat voeren. Zij kunnen afspreken dat de werknemer daarbij kan worden ingedeeld in schaal 0.
4. Volgens de wet dient voor de werknemer die in dienst komt op basis van de Participatie- en Quotumwet, de loonwaarde te worden vastgesteld.
5. Het salaris en toelagen wordt in principe per kalendermaand uitbetaald. Over de wijze waarop, kan de werkgever nadere regels vaststellen.

3.1.2 Recht op salaris en toelagen

1. Het recht op salaris en toelagen begint op de dag waarop de arbeidsovereenkomst begint.
2. Het recht op salaris en toelagen eindigt met ingang van de dag na het einde van de arbeidsovereenkomst of met ingang van de dag na het overlijden van de werknemer.
3. Als het salaris, IKB of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

3.1.3 Deeltijd dienstverband

Het salaris van de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt vastgesteld overeenkomstig het aantal uren van de arbeidsovereenkomst.

3.1.4 FuWater

1. FuWater is het systeem dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies.
2. De werkgever stelt met behulp van de conversietabel de salarisschaal vast die voor de functie geldt. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, dan heeft dat geen gevolg voor zijn salaris. Het eerder vastgelegde maximumsalaris blijft gelden. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een hogere inschaling, dan geldt het bepaalde in *artikel 3.1.11 lid 3*.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.1.5 Conversietabel

schaal	punten
1	14 t/m 16
2	17 t/m 20
3	21 t/m 24
4	25 t/m 27
5	28 t/m 30
6	31 t/m 34
7	35 t/m 37
8	38 t/m 41
9	42 t/m 44
10	45 t/m 48
11	49 t/m 51
12	52 t/m 54
13	55 t/m 58
14	59 t/m 61
15	62 t/m 64
16	65 t/m 67
17	68 t/m 69
18	70

3.1.6 Het opmaken van nieuwe functiebeschrijvingen

1. Functiebeschrijvingen worden opgemaakt:
   a. bij het ontstaan van nieuwe functies; of
   b. bij een niveaubepalende wijziging van de taakinhoud van 1 of meer functies.
2. De werkgever is verantwoordelijk voor de actualiteit van de functiebeschrijvingen.

3.1.7 Procedure beschrijven generieke functie

1. Van iedere generieke functie wordt in opdracht van de werkgever door een voor FuWater gecertificeerde adviseur een generieke functiebeschrijving opgesteld.
2. De werkgever legt een groep met elkaar samenhangende generieke functiebeschrijvingen als voorgenomen besluit ter advisering (artikel 25 WOR) voor aan de OR.
3. Nadat de OR heeft geadviseerd stelt de werkgever de generieke functie-beschrijvingen vast.
4. Generieke functies liggen vast in een functieboek. Het functieboek wordt gewijzigd voor nieuwe functiefamilies en/of bandbreedtes bij wijziging of aanpassing van de organisatiestructuur, taken of doelstellingen van de organisatie, die duurzaam moeten worden vervuld en die niet in het vigerende geldende functieboek passen.
5. De werkgever zal jaarlijks bezien in hoeverre de noodzaak tot herbeschrijven van generieke functies aanwezig is.
6. Een verzoek tot herbeschrijven van generieke functies kan ook worden ingediend door de OR. Het verzoek wordt minimaal 1 keer besproken in een overlegvergadering.

3.1.8 Procedure beschrijven specifieke functie

1. Van iedere specifieke functie wordt in opdracht van de werkgever door een voor FuWater gecertificeerde adviseur een specifieke functiebeschrijving opgesteld.
2. Een werknemer met een specifieke functiebeschrijving kan vragen om actualisering van de functiebeschrijving en -waardering.
3. De werkgever en de werknemer die de functie vervult, spreken over de functiebeschrijving en informeren een voor FuWater gecertificeerde adviseur.
4. Deze adviseur stelt een functiebeschrijving op en houdt daarbij rekening met de regels/eisen die FuWater aan functiebeschrijvingen stelt.
5. De functiebeschrijving wordt voorgelegd aan de werkgever en werknemer. De werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor deze inhoud (voor akkoord). De werknemer tekent voor een juiste weergave van de inhoud van de functie (voor gezien).
6. De functie van de secretaris-directeur wordt beschreven onder de verant-woordelijkheid van de werkgever.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.1.9 Waarderen en conversie

1. Een FuWater gecertificeerde adviseur waardeert de beschreven functie met behulp van FuWater. Aan de hand van de conversietabel wordt de daarbij behorende salarisschaal vastgesteld.
2. De werknemer ontvangt een afschrift van zijn functiebeschrijving en functiewaardering.

3.1.10 Salaristabel

1. De salaristabel maakt onderdeel uit van deze cao en staat op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (www.vwvw.nl).
2. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.

3.1.11 Vaststelling salarisniveau

1. De werknemer ontvangt bij het begin van het dienstverband minimaal het salaris op het minimum van de salarisschaal van de overeengekomen functie.
2. Wanneer de werknemer een andere functie gaat vervullen met een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, dan komen werkgever en werknemer een salaris overeen in de nieuwe salarisschaal.
3. Het nieuwe salaris is in ieder geval 2,5% hoger dan het salaris waarop de werknemer in de oude salarisschaal recht had.
4. Werkgever en werknemer kunnen een hoger percentage afspreken.

3.1.12 Gesprekken

Werknemer en werkgever spreken meerdere keren per jaar over planning, voortgang en evaluatie van het functioneren en het werk. Beiden kunnen het initiatief hiervoor nemen. Deze gesprekken stellen de werknemer in staat regie te voeren over zijn werk.
In de gesprekken komen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit, vitaliteit, opleiding, arbeidsomstandigheden, integriteit en tijd- en hybride werken aan de orde. Daardoor kan de werknemer zo veel mogelijk zelf regie voeren over ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid.

3.1.13 Verhoging van het salaris

1. Als de werknemer goed functioneert, verhoogt de werkgever met ingang van 1 januari van het daaropvolgende jaar het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, structureel met 2,5% van het maximumsalaris van zijn op 31 december van het lopende jaar geldende schaal.
2. De werkgever stelt het oordeel over het functioneren voor 15 december op. De werknemer ontvangt hierover digitaal bericht.
3. Bij goed functioneren voldoet de werknemer aan de norm. De werknemer voert dan uit wat van hem in zijn functie verwacht mag worden en wat met hem is afgesproken.
4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is of als het oordeel over het functioneren nog niet vast te stellen is. Het oordeel over het functioneren is nog niet vast te stellen als de werknemer op of na 1 september van het jaar in dienst is getreden.

3.1.14 Extra structurele of incidentele beloning

Indien de werknemer het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan de werkgever een extra structurele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie, Daarnaast kan de werkgever de werknemer een incidentele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie.

3.1.15 Regeling belonen en gesprekscyclus

In bijlage 2 zijn een personeelsregeling ‘belonen’ en ‘gesprekscyclus’ opgenomen. Deze regelingen gelden als een werkgever met de OR geen andere regeling is overeengekomen.

3.1.16 Overwerk

1. Overwerk is het in opdracht van de werkgever verrichten van werkzaamheden die langer dan een half uur duren vóór het begin of onmiddellijk na het einde van het rooster van de werknemer.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. Als de werkgever de werknemer regelmatig verzoekt extra werkzaamheden te verrichten, is er ook sprake van overwerk als de werknemer minder dan een half uur voor het begin of onmiddellijk na het einde van zijn rooster overwerkt.
3. De werkgever bepaalt in welke functies werknemers recht hebben op vergoeding voor overwerk. De aard en het niveau van de functies zijn hierbij van belang.
4. De werkgever kan ook een werknemer die op grond van het bovenstaande geen recht heeft op vergoeding voor overwerk, in bijzondere gevallen een vergoeding toekennen als dit redelijk is.
5. De werknemer die overwerk verricht kan daarvoor een vergoeding ontvangen ter grootte van het salaris per uur of kiezen voor verlof dat gelijk is aan het aantal gewerkte uren overwerk. Als voor het laatste is gekozen moet dit verlof in het jaar dat de gewerkte uren overwerk zijn gemaakt worden opgenomen.
6. Als de werknemer buiten het dagvenster overwerk verricht, dan ontvangt hij een toeslag. Deze toeslag komt bovenop de vergoeding uit lid 5. Deze aanvullende toeslag is een percentage van zijn salaris per uur volgens onderstaande tabel:

100%	75%	50%
zondag	zaterdag	dinsdag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur
feestdag	maandag tussen 00.00 en 07.00 uur	maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur
	dag volgend op feestdag tussen 00.00 en 07.00 uur	

7. Als voor de werknemer met een rooster in plaats van een zaterdag, zondag of een feestdag een andere dag als vrije dag is aangewezen, dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op een zondag.
8. Indien het verrichten van overwerk er toe leidt dat de werknemer de rusttijden uit de Arbeidstijdenwet binnen een bepaalde termijn niet kan naleven, dan worden de gewerkte uren binnen deze termijn zodanig als vrij ingeroosterd dat de werknemer voldoet aan de wettelijke eisen van de Arbeidstijdenwet. Voor die ingeroosterde uren vervalt betaling volgens lid 5. Een eventuele toeslag volgens lid 6 wordt uitbetaald.
9. De werkgever is bevoegd om een billijke gelijke vergoeding vast te stellen voor werknemers die samen en gelijktijdig overwerk verrichten, ook als ze een verschillend salaris en toelagen en/of een verschillende functie hebben.
10. De werknemer van 58 jaar of ouder is niet verplicht tot het verrichten van overwerk, tenzij hij overwerk verricht in het kader van de wachtdienst-regeling, zoals bedoeld in paragraaf 3.3 (Wachtdienst). Hij kan er voor kiezen overwerk uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.

3.2 Individueel Keuze Budget (IKB)

Voor de werknemer is er een IKB, dat de werkgever beheert. In het IKB staan de in geldwaarde uitgedrukte rechten. De werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij deze rechten gebruikt. Daarbij gelden de voorwaarden die in deze paragraaf worden genoemd.

3.2.1 Opbouw van het IKB

1. Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:
   a. met 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris en toelagen op basis van paragraaf 3.3. Dit bedrag kan niet lager zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage; en
   b. met 13% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.
2. Voor de werknemer:
   a. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een werkgever heeft die sinds dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is tussen 31 december 1954 en 1 januari 1960 wordt het niet-pensioengevende IKB verhoogd met 0,83%;
   b. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een werkgever heeft die sinds dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is voor 1 januari 1955 wordt het niet-pensioengevende IKB verhoogd met 1,22%.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.2.2 Doelen IKB

1. De werknemer kan zijn opgebouwde IKB inzetten voor de volgende doelen:
   a. vakbondscontributie, als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;
   b. opleidingskosten, voor een studie of opleiding die niet door de werkgever wordt vergoed en als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;
   c. uitbetalen, dit kan periodiek; of
   d. vakantie;
   e. aanschaf fiets.
2. De werkgever kan na overleg met de Arbeidsvoorwaardencommissie of het Lokaal Overleg doelen toevoegen aan het IKB.
3. Bij het inzetten van opgebouwd IKB voor vakantie geldt vanaf 1 januari 2022 dat de waarde bij koop, opname en verkoop hetzelfde is.
4. Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht leiden niet tot een herberekening van eerder gekochte vakantie.
5. Op de vakantie die de werknemer uit zijn IKB koopt, geldt *artikel 4.3.2* (Vakantie opnemen).

3.2.3 Keuzemoment

1. De werknemer kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzes maken.
2. De werknemer kan zijn IKB voor meerdere doelen in 1 kalendermaand gebruiken, maar alleen als er voldoende budget is.
3. Maakt de werknemer geen keuze, dan wordt het niet gebruikte deel van zijn IKB automatisch gereserveerd.
4. De werknemer kan zijn IKB alleen inzetten voor keuzes in hetzelfde kalenderjaar.
5. IKB waarvoor de werknemer in de maand december geen keuzes heeft gemaakt, wordt automatisch uitbetaald.

3.2.4 Financiële gevolgen

1. De keuzes bij de inzet van het IKB kunnen gevolgen hebben. Dit zijn bijvoorbeeld fiscale gevolgen, gevolgen voor sociale verzekeringen en gevolgen voor de pensioenopbouw.
2. De werkgever informeert de werknemer over mogelijke gevolgen.
3. De gevolgen van het maken van keuzes volgens deze paragraaf zijn voor rekening van de werknemer.
4. Als achteraf blijkt dat door onjuiste informatie van de werknemer een vergoeding ten onrechte belastingvrij is toegepast, dan worden de loonheffing die hierover verschuldigd is en de eventuele boetes, alsnog op de werknemer of op de ex-werknemer verhaald.

3.2.5 Fiscale regelgeving

Als een wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van deze cao, dan zullen de vervallen netto-voordelen voor de werknemer niet door de werkgever worden gecompenseerd.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.3 Toelagen

Voor bepaalde werkzaamheden kan de werknemer, naast het salaris dat gebaseerd is op functiewaardering en functioneren, een toelage ontvangen voor niet in de functiewaardering meegewogen elementen.

Wachtdienst

3.3.1 Vaststelling wachtdienst

Afspraken tussen werkgever en werknemer over wachtdienst worden schriftelijk vastgelegd.

3.3.2 Toelage wachtdienst

1. De toelage voor een week wachtdienst is 10% van het maximum van salarisschaal 9.
2. Onder een week wachtdienst wordt verstaan het op maandag tot en met zondag bereikbaar en beschikbaar zijn buiten de voor de werknemer geldende werktijden. Bij een voltijd dienstverband omvat een week wachtdienst 132 uur.
3. Als een gedeelte van een week wachtdienst wordt verricht dan wordt dit gedeelte vergoed op basis van onderstaande tabel.
4. In de berekening van het aantal uur (132 uur) bij een week wachtdienst is geen rekening gehouden met doordeweekse feestdagen en/of door de werkgever verplicht gestelde vrije dagen. Als daar tijdens een wachtdienst sprake van is moet met inachtneming van lid 3 bij de berekening van het aantal uur (132 uur) per doordeweekse feestdag en/of door de werkgever verplicht gestelde vrije dag 7,2 uur opgeteld worden.
5. De medewerker van 58 jaar of ouder kan er voor kiezen de toelage wachtdienst uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.

Berekening toelage	Toelage wachtdienst
1 week wachtdienst = 132 uur	10% van max. schaal 9
Vergoeding per uur	Max. schaal 9 / 132 uur
Berekening gedeeltelijke toelage	**Toelage wachtdienst**
3 doordeweekse dagen	3 x (24-7,2) = 50,4 uur x vergoeding per uur
2 weekenddagen van vrijdag 16.00 uur tot maandag 8 uur	8 + 2 x 24 + 8 = 64 uur x vergoeding per uur

3.3.3 Wachtdienst en verlof

1. Een werknemer kan tijdens verlof (vanwege o.a. vakantie, buitengewoon verlof, zorgtaken, etc.) niet worden ingeroosterd, als de werknemer niet beschikbaar is om werkzaamheden als gevolg van de wachtdienst uit te voeren.
2. Een werknemer die is ingeroosterd voor wachtdienst kan verlof opnemen tijdens een geplande wachtdienst mits de werknemer de wachtdienst ruilt met een collega en door deze collega laat overnemen. Dit met inachtneming van lid 1.
3. Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat een werknemer verlof heeft tijdens wachtdienst, mits bereikbaarheid en beschikbaarheid van de werknemer om werkzaamheden als gevolg van de wachtdienst uit te voeren zijn geborgd.

3.3.4 Werk tijdens wachtdienst

Als een werknemer tijdens en volgens de wachtdienst werk verricht, wordt dit betaald volgens *artikel 3.1.16* (Overwerk).

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.3.5 Frequentie wachtdiensten

1. De frequentie is maximaal 13 wachtdiensten per jaar.
2. In goed overleg tussen werkgever en werknemer kunnen er maximaal 16 wachtdiensten per jaar worden gedraaid.
3. In goed overleg tussen werkgever, werknemer en medezeggenschap kunnen voor specifieke werkzaamheden met een aantoonbaar en zwaarwegend bedrijfsbelang afspraken worden gemaakt over meer dan 16 wachtdiensten.
4. Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage.
5. Een werknemer kan vanaf de 62-jarige leeftijd verzoeken het maximaal aantal wachtdiensten per jaar te halveren.
6. De afbouwregeling is niet van toepassing op het op eigen verzoek halveren van het aantal wachtdiensten per jaar.

3.3.6 Rusttijden

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om na de laatste oproep tussen 00.00 uur en 07.00 uur maximaal 8 uur rust te genieten. Dit betekent dat de uren die de werknemer dezelfde dag later begint dan zijn gebruikelijke werktijd rusturen zijn, die voor rekening komen van de werkgever.

3.3.7 Afbouwregeling

1. Voor de werknemer geldt een afbouwregeling als hij geen wachtdienst meer verricht naar aanleiding van het oordeel van de bedrijfsarts.
2. Een afbouwregeling geldt ook voor de werknemer die een regelmatige wachtdienst verricht die tenminste 24 maanden heeft geduurd en buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd of blijvend sterk verminderd.
3. De werkgever bepaalt wat een blijvende sterke vermindering van de wachtdienst is. Een blijvende vermindering van 50% of meer is in ieder geval een blijvende sterke vermindering.
4. De hoogte van de afbouwtoelage is de gemiddelde maandelijkse toelage over de laatste 24 maanden waarop de werknemer recht had voor de blijvende sterke vermindering. De toelage wachtdienst die de werknemer houdt na de blijvende sterke vermindering, wordt daarvan afgetrokken.
5. Voor elk jaar dat de werknemer wachtdienst heeft verricht, ontvangt hij 2 maanden afbouw. De toelage wordt in 3 gelijke termijnen afgebouwd. De eerste termijn is de afbouwtoelage 75%, de volgende termijn 50% en de laatste termijn 25% van het in lid 4 berekende bedrag.

Roosterdienst

3.3.8 Roosterdienst

1. De werknemer ontvangt een toelage volgens artikel 3.3.9 als:
   - voor zijn functie werktijden zijn vastgesteld buiten het dagvenster; of
   - bij rooster wisselende werktijden zijn vastgesteld buiten het dagvenster.
2. Lokaal stemt de werkgever met de ondernemingsraad af voor welke functies een vaste roosterdiensttoeslag geldt conform artikel 3.3.9, lid 2 of lid 3. Werkzaamheden als gevolg van een roosterdienst worden betaald op basis van de toeslag conform artikel 3.3.9, lid 4 van de cao.
3. De werknemer van 58 jaar of ouder kan er voor kiezen de toelage roosterdienst uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.

3.3.9 Toelage roosterdienst

1. De toelage roosterdienst bestaat uit 2 onderdelen. Een vaste toelage per maand volgens lid 2 of lid 3 en een toelage per gewerkt uur volgens lid 4.
2. De werknemer die, anders dan overwerk, regelmatig werkt buiten het dagvenster, ontvangt een toelage van 1% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.
3. De werknemer die regelmatig werkt buiten het dagvenster en ook op zaterdagen en zondagen of in de nachten tussen 00.00 uur en 06.00 uur ingeroosterd is en werkt, ontvangt een toelage van 5% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.
4. Voor de werknemer met een salaris lager dan het maximum van schaal 11, is de toelage per gewerkt uur buiten het dagvenster een percentage van het salaris per uur van de werknemer, waarbij de percentages maximaal worden berekend over het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximum van salarisschaal 7 van de salaristabel:

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

25%	50%	75%	100%
maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur	maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur	zondag	feestdag
	maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur		
zaterdag tussen 08.00 en 18.00 uur	zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur	zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur	

5. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen, die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

3.3.10 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid

1. De werknemer van 58 jaar of ouder kan vragen niet te hoeven werken tussen 22.00 en 07.00 uur. Dit verzoek kan alleen worden geweigerd als de functie alleen in de nacht kan worden uitgevoerd.
2. Lid 1 is, gezien het bepaalde in *artikel 3.1.16* lid 10, niet van toepassing op diensten in het kader van de wachtdienstregeling als bedoeld paragraaf 3.3 (Wachtdienst).
3. De werknemer die gebruik maakt van het recht uit lid 1 ontvangt een blijvende toelage. De werknemer heeft daar recht op als hij tenminste 10 jaar direct tot het moment van beëindiging van nachtdiensten zonder wezenlijke onderbreking een toelage voor het verrichten van diensten gelegen tussen 22.00 en 07.00 uur heeft ontvangen. De werkgever stelt voor de uitvoering van dit lid aanvullende regels vast.

3.3.11 Afbouwtoelage roosterdienst

1. De werknemer van wie het salaris en toelagen, door het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage roosterdienst volgens *artikel 3.3.9*, een blijvende verlaging ondergaat, die minimaal 3% van de som van het salaris en de maandelijkse toelage is, ontvangt een afbouwtoelage. De in 3 jaar aflopende afbouwtoelage is achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de vermindering van de toelage rooster dienst. Dit is alleen aan de orde als de toelage rooster dienst, direct tot het tijdstip van deze beëindiging of vermindering, gedurende minimaal 2 jaar zonder wezenlijke onderbreking aan hem is toegekend.
2. In afwijking van lid 1 kent de werkgever aan de werknemer die de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en van wie het salaris en toelagen als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage roosterdienst volgens *artikel 3.3.9* een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage. Dit is alleen aan de orde als de toelage roosterdienst, direct tot het tijdstip van deze beëindiging of vermindering, gedurende minimaal 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking aan hem is toegekend.
3. De in lid 1 bedoelde aflopende toelage gaat over in een blijvende toelage, zoals bedoeld in lid 2, wanneer de werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en, onmiddellijk vóór aanvang van die toelage, gedurende minimaal 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage roosterdienst volgens *artikel 3.3.9* heeft ontvangen.
4. Een wezenlijke onderbreking is een onderbreking van 2 maanden of meer.
5. De werkgever kan voor de uitvoering van dit artikel aanvullende regels vaststellen.

Overige toelagen

3.3.12 Compensatie werk met bijzondere eisen

1. De werkgever is verantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet, hoofdstuk 2, artikel 3.
2. Indien in de functie in principe dagelijks werkzaamheden worden verricht die risicovol zijn in de zin van gezondheidsrisico's en/of sprake is van zwaar werk, zware werkomstandigheden en/of werkzaamheden in bezwarende of risicovolle omstandigheden waar de werkgever geen invloed op heeft is er recht op compensatie.
3. Onder zwaar werk, zware werkomstandigheden en/of werkzaamheden in bezwarende of risicovolle omstandigheden wordt in ieder geval verstaan stank, geluid, trillingen, publieksagressie, biologische agentia, gevaarlijke stoffen, tillen, werken in besloten ruimtes of op hoogte en werken met machines of installaties die veiligheidsrisico's opleveren.
4. De werkgever stelt in overleg met de OR vast voor welke functies een compensatie van 3,5% van het maximum van schaal 9 bruto per maand geldt.
5. De hoogte van de compensatie is gebaseerd op een voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband wordt de hoogte van de compensatie naar rato uitgekeerd.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

6. De afbouwregeling van *artikel 3.3.7* is van toepassing voor de werknemer die tenminste 12 maanden een compensatie heeft ontvangen en deze buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd.

3.3.13 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer voor werving of behoud een toelage toekennen van maximaal 10% van zijn salaris.
2. De OR wordt jaarlijks over de toepassing van dit artikel geïnformeerd.

3.3.14 Waarneming andere functie

1. De werknemer die volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, over de tijd van deze waarneming een vergoeding. Bij gedeeltelijke waarneming heeft de werknemer recht op een gedeeltelijke waarnemingstoelage.
2. De vergoeding in lid 1 bedraagt 8% van het eigen salaris per uur van de werknemer. De vergoeding wordt alleen toegekend bij een hele werkdag waarneming.
3. De werknemer van wie het salaris hoger is dan het maximum van schaal 9 heeft pas recht op deze vergoeding als de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van 6 weken minimaal 20 hele werkdagen heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer alsnog de vergoeding over de dagen waarop hij al waargenomen heeft.
4. Als de werknemer een functie met een onregelmatige dienst (*artikel 3.3.8*) waarneemt en hij in zijn eigen functie niet in onregelmatige dienst werkt, dan ontvangt de werknemer in aanvulling op de vergoeding uit lid 1 een toelage onregelmatige dienst op basis van *artikel 3.3.9*. Op de eerste 2 dagen en de eerste zaterdag en zondag is de toelage gelijk aan de toelage voor overwerk.
5. De werknemer heeft bij meerdere gelijktijdige waarnemingen slechts recht op één toegekende vergoeding voor waarneming (er kan niet gestapeld worden). Aansluitende waarnemingen worden als één waarneming gezien.
6. De werknemer, voor wie volledige waarneming reeds deel uitmaakt van zijn functie en de waardering van de functie daarop is gebaseerd, ontvangt geen vergoeding volgens de leden 1 en 3.
7. De werkgever is bevoegd om in andere gevallen van waarneming een naar zijn oordeel billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de aard en de omvang van de door de waarneming verrichte werkzaamheden en op de duur en de wijze van de waarneming.

3.3.15 Lokale toelagen

De werkgever kan een lokale regeling voor een toelage treffen, waarbij geldt dat het een vorm van belonen is, die niet in de functiewaardering is meegewogen.

3.4 Recht op vergoedingen en verstrekkingen

Bij elke vorm van betaling is het uitgangspunt dat de fiscale regels worden nageleefd en de mogelijkheden voor netto betalingen zoveel mogelijk worden benut.

Recht vergoeding reiskosten

3.4.1 Recht vergoeding woon-werkverkeer

De werkgever vergoedt de daadwerkelijke reiskosten tussen de woning en de standplaats van de werknemer.

3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer

1. De vergoeding voor eigen vervoer is de fiscaal toegestane vergoeding per kilometer.
2. De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers van de woning naar de standplaats en van de standplaats naar de woning.

3.4.3 Vergoeding openbaar vervoer woon-werkverkeer

1. De werkgever vergoedt de kosten van het openbaar vervoer als de werknemer het woon-werkverkeer met openbaar vervoer reist.
2. De werknemer ontvangt een vergoeding eigen vervoer volgens artikel 3.4.2 voor de kilometers van de woning naar het opstappunt openbaar vervoer en voor de kilometers van het uitstappunt openbaar vervoer tot de standplaats.
3. De werknemer kan voor het opstappunt en het uitstappunt kiezen voor de optimale reisroute.

De volgende artikelen (3.4.4, 3.4.5 en 3.4.6) moeten nog worden uitgewerkt rekening houdend met fiscale regelgeving. De streefdatum voor invoering is 1 oktober 2025.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3.4.4 Ter beschikking stellen door de werkgever van een vervoersbewijs

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek een OV-abonnement of NS-Business Card verstrekken in ruil voor de vergoeding eigen vervoer of openbaar vervoer woon-werkverkeer.
2. Naast het gebruik voor het reizen woon-werkverkeer is het toegestaan dat de werknemer het OV-abonnement of de NS-Business Card ook privé gebruikt, zonder extra kosten voor de werknemer.

3.4.5 Ter beschikking stellen door de werkgever van een (lease)fiets

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek een (lease)fiets ter beschikking stellen in ruil voor de vergoeding eigen vervoer of openbaar vervoer woon-werkverkeer.
2. Naast het gebruik voor het reizen woon-werkverkeer is het toegestaan dat de werknemer de (lease)fiets ook privé gebruikt, zonder extra kosten voor de werknemer.

3.4.6 Hardheidsclausule

De werknemer kan de keuze op grond van artikelen 3.4.4 en 3.4.5 wijzigen als sprake is van nieuwe omstandigheden zoals een verhuizing, verandering van standplaats, wijziging van functie of om medische redenen. Daarnaast kan de werknemer eenmaal per jaar zonder opgaaf van redenen de keuze op grond van de artikelen 3.4.4 en 3.4.5 wijzigen.

3.4.7 Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

De werkgever vergoedt de reis- en verblijfkosten die de werknemer met openbaar vervoer, auto of motorfiets maakt, voor de werkzaamheden buiten de standplaats.

3.4.8 Vergoeding reiskosten dienstreizen

1. Dienstreizen worden in principe gemaakt per openbaar vervoer.
2. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed.
3. De werknemer kan zijn eigen vervoer gebruiken voor dienstreizen als de werkgever daar toestemming voor geeft. Als de werknemer geen eigen vervoer kan of wenst te gebruiken en reizen per openbaar vervoer niet mogelijk is, zorgt de werkgever voor vervoer.
4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,39 per kilometer met inachtneming van de fiscale regelgeving.

3.4.9 Vergoeding verblijfkosten dienstreizen

1. De werknemer die als gevolg van een dienstreis niet kan lunchen op zijn standplaats of op een andere vestiging krijgt de gemaakte kosten vergoed.
2. Overige verblijfkosten tijdens een dienstreis kunnen alleen vergoed worden na voorafgaande toestemming van de werkgever.
3. De verblijfkosten uit lid 1 en 2 worden vergoed tot maximaal de hoogte zoals bepaald in de cao Rijk ten aanzien van de vergoedingen bij dienstreizen binnen Nederland.

3.4.10 Overige bepalingen

De werkgever kan een bijzondere regeling voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer treffen bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 WOR.

Recht op vergoeding verblijfs- en verhuiskosten

3.4.11 Verblijfs- en verhuiskosten

1. De werkgever kan, bij indiensttreding of doorstroming, afspraken maken over vergoeding van verblijfskosten en/of verhuiskosten, waarbij rekening wordt gehouden met de lokale woningmarkt, privé- omstandigheden en reisafstanden.
2. De werkgever kan, bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 WOR, een regeling voor vergoeding van verhuiskosten treffen, die rekening houdt met de (lokale) woningmarkt en reisafstanden.

Recht op overige vergoedingen

3.4.12 Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De werknemer ontvangt maandelijks als vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering 0,3% van zijn salaris.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. Indien het salaris wordt gekort vanwege ziekte of vormen van verlof heeft dat geen gevolgen voor de hoogte van de vergoeding.
3. Indien sprake is van volledig onbetaald verlof ontvangt de werknemer geen vergoeding.
4. Lid 1 is niet van toepassing indien de werkgever in overleg met de medezeggenschap een lokale regeling treft die voorziet in de verzekering van arbeidsongeschiktheid van de werknemer die ten minste gelijkwaardig is aan het bepaalde in het vorige lid.

3.4.13 Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werknemer is verplicht tijdens de uitoefening van zijn functie de door de werkgever voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.
2. De werkgever stelt regels over de verstrekking, reiniging en herstelling van de in lid 1 bedoelde kleding.

3.4.14 Schadevergoeding

Artikel 7:658 BW is van toepassing als de werknemer schade lijdt tijdens het uitoefenen van zijn werk.

3.4.15 Ambtsjubilea

1. Bij de eerstvolgende loonbetaling na de maand waarin de werknemer 25, 40 of 50 jaar een dienstverband bij de overheid heeft gehad, ontvangt hij een gratificatie gelijk aan zijn salaris, toelagen en IKB waar hij in de maand van dit jubileum recht op heeft. De berekende bedragen worden naar boven afgerond tot een volle euro. De gratificatie bij een diensttijd van 50 jaar bij de overheid wordt ook als een netto bedrag aan de werknemer uitbetaald rekening houdend met de Wet op de Loonbelasting 1964.
2. De werknemer die volledig of gedeeltelijk uit dienst gaat om gebruik te maken van vervroegd pensioen (ABP KeuzePensioen), ontvangt een ambtsjubileum- gratificatie, zoals in lid 1. Voorwaarde is dat hij hiervoor in aanmerking zou zijn gekomen, als hij in dienst was gebleven tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. De in lid 2 bedoelde gratificatie is een deelbedrag van de gratificatie, zoals omschreven in lid 1, berekend naar het werkelijk aantal dienstjaren op het moment van vervroegd pensioen (ABP KeuzePensioen) gedeeld door 25, 40 of 50, afhankelijk van welke gratificatie aan de orde is.
4. Als diensttijd voor een jubileumuitkering telt de gewerkte tijd mee waarin de werknemer verplicht ABP-pensioen heeft opgebouwd bij een verplicht bij het ABP aangesloten organisatie. Daarnaast telt voor de jubileumuitkering ook de diensttijd mee van enkele specifieke situaties in de periode voorafgaand aan 1 juli 2014 *(zie deze website van de Overheid)*.

3.4.16 Uitkering na overlijden werknemer

1. Zo snel mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden in de zin van artikel 7:674 lid 2 BW een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris, toelagen en IKB over een periode van 3 maanden.
2. Er wordt uitgegaan van het maandsalaris, toelagen en IKB van de werknemer op de dag van overlijden.
3. Zo snel mogelijk na het overlijden van de ex-werknemer, die een aanvullende dan wel een aansluitende uitkering in de zin van *artikel 5.5.1 tot en met 5.5.6* ontvangt, wordt aan de nabestaanden een bedrag uitgekeerd dat gelijk is aan 100% van de berekeningsgrondslag van de uitkering, berekend over een periode van 3 maanden.
4. Op de in lid 3 genoemde overlijdensuitkering worden andere betalingen in mindering gebracht. Het gaat hier om betalingen waarop de nabestaanden recht hebben volgens een andere bepaling uit deze cao of volgens een andere wettelijke of vrijwillige verzekering (tegen bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid).

3.4.17 Collectieve rechtsbijstandsverzekering

1. De werkgever sluit een collectieve rechtsbijstandsverzekering voor de werknemer voor die gevallen:
   a. waarin de werknemer vanwege zijn functie strafrechtelijk wordt vervolgd of civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld; of
   b. voor de werknemer die door hem geleden schade door fysiek en/of verbaal geweld door anderen tijdens de functievervulling gerechtelijk op die ander wil verhalen.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

2. De rechtsbijstandsverzekering geldt niet bij maatregelen van de werkgever tegen de werknemer, in procedures van de werknemer tegen de werkgever of een strafbaar feit van de werknemer waarvan de werkgever aangifte heeft gedaan.

3.4.18 Lokale vergoedingen en verstrekkingen

De werkgever kan een lokale regeling voor een vergoeding treffen, waarbij voor de vergoeding of verstrekking het uitgangspunt is dat de werknemer een gehele of gedeeltelijke vergoeding ontvangt in de daadwerkelijke kosten, die hij gerelateerd aan het werk maakt.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

4. Arbeidsduur, werktijd, vakantie en verlof

Dit hoofdstuk gaat over:
- arbeidsduur;
- werktijden;
- vakantie; en
- verlof.

4.1 Arbeidsduur

4.1.1 Voltijd of deeltijd dienstverband

De werknemer kan een voltijd (36 uur) of deeltijd dienstverband aangaan.

4.1.2 Toepassen Wet flexibel werken

1. De werkgever past bij een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur te veranderen de Wet flexibel werken toe.
2. n aanvulling op de Wet flexibel werken kunnen werknemers tijdelijk uitbreiding van de arbeidsduur verzoeken tot een maximale arbeidsduur van 40 uur per week. Op dit verzoek is de Wet flexibel werken van toepassing.
3. De werkgever kan voorwaarden stellen aan een uitbreiding van de arbeidsduur boven 36 uur.
4. Een aantal werknemers kan geen verzoek indienen tot uitbreiding van hun arbeidsduur op basis van de Wet flexibel werken of dit artikel, dit betreft:
   a. werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot korting van de arbeidsduur op medische indicatie;
   b. werknemers die gebruik maken van een regeling voor langdurig verlof of een aanvraag hebben ingediend om daar gebruik van te maken;
   c. werknemers die met ABP Keuzepensioen zijn;
   d. werknemers die langdurig ziek zijn; en
   e. werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de WAO of WIA ontvangen.
5. Voor een moeilijk vervulbare functie kan de gemiddelde arbeidsduur per week zonder de wachttijd van 6 maanden uit de Wet flexibel werken opgehoogd worden naar 40 uur per week gemiddeld over een jaar.
6. De werkgever overlegt eerst met de OR over de aanpassing van de arbeidsduur voor deze moeilijk vervulbare functies.

4.2 Werktijden

4.2.1 Werktijdenregeling

1. De werkgever stelt de werktijden volgens de Arbeidstijdenwet vast.
2. Bij de regeling van de werktijden geldt dat:
   a. de werknemer maximaal 12 uur per dag, 60 uur per week, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 55 uur per week en in elke periode van 16 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 48 uren per week werkt;
   b. er niet gewerkt wordt op zaterdag en zondag, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de organisatie noodzakelijk is;
   c. de werktijd voldoende door rusttijd wordt onderbroken; en
   d. rekening wordt gehouden met niet-planbaar artsenbezoek.
3. De toepassing van de werktijdenregeling zorgt er ook zoveel mogelijk voor dat de werknemer zondag en de voor hem geldende religieuze feestdagen kan vieren en dat hij in zijn rust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
4. Hetgeen in dit artikel over werken op zondag is bepaald, geldt ook voor werken op feestdagen.
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk betekent ‘werkdag’ de voor de functie van de werknemer per dag vastgestelde (gelijke) werkperiode.

4.2.2 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

4.3 Vakantie

Het BW is van toepassing. De volgende aanvullende bepalingen zijn voor de werknemers overeengekomen.

4.3.1 Wettelijke vakantie

In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie van 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week met behoud van salaris, IKB en toelage(n).
Bij een voltijdsdienstverband is dit 144 uur per jaar.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

4.3.1.1 Bovenwettelijke vakantie

De werknemer heeft, naast de wettelijke vakantie in *artikel 4.3.1*, recht op 7,2 bovenwettelijke uren naar rato van de arbeidsduur. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd (art. 7:642 BW).

4.3.2 Vakantie opnemen

De werknemer dient een verzoek in om vakantie op te nemen. De vakantie wordt vastgesteld volgens de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen dat in de weg staan. In dat geval laat de werkgever dat binnen 14 dagen na indiening van de vakantie-aanvraag gemotiveerd weten aan de werknemer.

4.3.3 Feestdagen

1. De werknemer is op feestdagen vrij met behoud van salaris, toelagen en IKB.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid om aan het begin van het jaar twee feestdagen die vallen op een werkdag in te ruilen voor een andere religieuze of culturele feestdag. De werkgever heeft de mogelijkheid om een verzoek hiertoe gemotiveerd af te wijzen, op basis van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.
3. Op andere religieuze feestdagen kan de werknemer vakantie opnemen. De aanvraag zal niet om zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden afgewezen.

4.3.4 Vervaltermijn

1. De wettelijke vakantie van een kalenderjaar vervalt 8 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan, behalve als de werknemer de vakantie niet kon opnemen.
2. De wettelijke vakantie die de werknemer niet kon opnemen, verjaart 5 kalenderjaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.
3. De vakantie gekocht uit het IKB vervalt niet en verjaart niet.

4.3.5 Vakantie en ziekte

1. De werknemer kan tijdens ziekte vakantie opnemen. Tijdens deze vakantie hoeft de werknemer geen werkzaamheden of re-integratie activiteiten te verrichten.
2. Bij de werknemer die door ziekte gedeeltelijk werkzaamheden verricht, worden bij het opnemen van de vakantie de uren voor de gehele arbeidsduur in mindering gebracht op de vakantie.

4.3.6 Waarde van vakantie

1. Vanaf 1 januari 2022 heeft een uur vakantie dat gekocht wordt uit het IKB bij koop, opname of bij uitbetaling bij einde van het dienstverband de waarde van het salaris, toelagen en IKB per uur;
2. Voor ieder uur vakantie dat de werknemer niet heeft kunnen opnemen op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, ontvangt hij een bedrag berekend met de waarde uit lid 1.
3. Als op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft opgenomen, dan betaalt hij voor ieder uur teveel opgenomen vakantie een bedrag berekend met de waarde uit lid 1.

4.4 Verlof

4.4.1 Bijzonder verlof

1. De werkgever kan op verzoek van de werknemer bijzonder verlof verlenen.
2. De werkgever kan voor dit bijzondere verlof aanvullende voorwaarden stellen en bepalen of dit (gedeeltelijk) met behoud van salaris en toelagen wordt verleend.

4.4.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

1. Vakbondsleden hebben recht op verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor het bijwonen van bijeenkomsten ten behoeve van de eigen werkgever of de sector die in het kader van het vakbondslidmaatschap van belang zijn.
2. Een aangewezen (kader)lid dat ook lid is van het lokaal of landelijk overleg over arbeidsvoorwaarden of een statutair orgaan van de vakbond, heeft jaarlijks recht op maximaal 187,2 uur verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3. Een of meer aangewezen (kader)leden die benoemd zijn als vakbonds-consulent hebben recht op verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor:
   a. samen totaal 100 uur indien de werkzaamheden worden verricht bij een werkgever met een vastgestelde formatie tot 400 fte; of
   b. samen totaal 200 uur indien de werkzaamheden worden verricht bij een werkgever met een vastgestelde formatie vanaf 400 fte.
4. In aanvulling op het bepaalde in lid 2 en 3 heeft een vakbondslid daarnaast per twee kalenderjaren recht op 43,2 uur verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor scholing op uitnodiging van de vakbond.
5. De in lid 2 en 4 genoemde uren gelden voor werknemers met een deeltijd dienstverband naar verhouding van het dienstverband.
6. Vakbondswerk is onderdeel van het werk. Het vakbondslid, als bedoeld in lid 2 en 3, en zijn leidinggevende maken in onderling overleg afspraken over een evenwichtig takenpakket.
7. Als er sprake is van gewichtige redenen of een bijzondere situatie kunnen werkgever en de vakbonden de hierboven genoemde ureninzet tijdelijk aanpassen.
8. Cao-partijen kunnen aanvullende afspraken maken over de inzet van werknemers bij de totstandkoming en/of de uitwerking van deze cao.

4.5 Verlof in verband met arbeid en zorg

De WAZO is van toepassing. De volgende aanvullende bepalingen zijn voor de werknemers overeengekomen.

4.5.1 Recht op adoptie- en pleegzorg

De werknemer heeft het recht op het opnemen van vakantie uit zijn vakantie-tegoed om aanvullend op de aanspraak uit de WAZO voor adoptie- en pleegzorg 1 week vakantie op te nemen. Dit zal niet worden geweigerd door een zwaarwegend organisatiebelang.

4.5.2 Recht tijdens kortdurend zorgverlof

Tijdens het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 75% van zijn salaris, toelagen en IKB over de arbeidsduur waarvoor het kortdurend zorgverlof geldt.

4.5.3 Aanvullend geboorteverlof

1. Aanvullend op de bepalingen in de WAZO, wordt de uitkering bij aanvullend geboorteverlof aangevuld tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.
2. De werknemer laat de uitkering op grond van de WAZO betaalbaar stellen aan de werkgever. De werkgever betaalt vervolgens de uitkering en de aanvulling tot 100% van het salaris, toelagen en IKB aan werknemer uit met de reguliere salarisbetaling.

4.5.4 Betaald ouderschapsverlof

Aanvullend op de bepalingen in de Wazo, wordt de UWV-uitkering bij wettelijk betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 13 weken door de werkgever aangevuld of betaald tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

5. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over de wendbaarheid, mobiliteit, productiviteit, motivatie, vitaliteit en gezondheid van de werknemer in de loopbaan. Maar het gaat ook over het vermogen van werkenden om relevant te zijn en te blijven voor de arbeidsmarkt, binnen of buiten hun huidige organisatie. Het aanleren van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De relatie tussen werkgever en werknemer wordt steeds volwassener. Uitgangspunt is dat de werknemer zelf de verantwoordelijkheid voelt en neemt voor huidige en toekomstige inzet.
Werknemers hebben zelf de regie en komen zelf in actie op het gebied van ontwikkeling zowel qua kennis, kunde als gezondheid. Nu en op termijn.

Werkgevers hebben de opdracht om de werknemer zo goed mogelijk en zo lang mogelijk aan het werk te houden. Dat doen zij door de werknemer daar ook de ruimte voor te geven, door een klimaat te creëren waarin werknemers niet afwachten maar actief verantwoordelijkheid nemen, gericht te investeren in vakbekwaamheid en de mogelijkheden om binnen de organisatie van functie te wisselen of geholpen te worden van werk naar werk buiten de organisatie. Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en begint bij het goede gesprek tussen werkgever en werknemer. Dit hoofdstuk ondersteunt werknemer en werkgever daarbij. Het goede gesprek (*www.aenowaterschappen.nl/activiteiten/duurzaam-werken*) is bedoeld om op informele wijze gesprekken tussen leidinggevende en werknemer te stimuleren en zal minimaal een 1 keer per jaar worden gehouden.

Deel A: Duurzame inzetbaarheid in de huidige loopbaan

Bij duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling ligt de focus op behoud en onderhoud van vakmanschap en kennis, het bevorderen van bredere inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk-trajecten en gezond en veilig werken. Hierom is het mogelijk om het persoonsgebonden basisbudget (PBB) onder bepaalde voorwaarden (deels) in te zetten voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dit is in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

5.1 Ontwikkeling van de werknemer

5.1.1 Loopbaan

1. De werknemer heeft zelf de regie op zijn loopbaan en wordt daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een loopbaangesprek om zo perspectief op zijn loopbaan en de mogelijkheden om zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.
3. De werknemer kan de Talent Navigator (*www.aenowaterschappen.nl/activiteiten/talent-navigator*) gebruiken om zijn inzetbaarheid te benutten dan wel te verbeteren.
4. De werknemer kan een Persoonlijk Ontwikkelplan opstellen. De werkgever ondersteunt de werknemer hierbij. Alle afspraken die de werkgever en de werknemer gezamenlijk maken over scholing, ontwikkeling, carrière en mobiliteit worden vastgelegd in het personeelsdossier.

5.1.2 Scholing en opleiding

De werknemer zet, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever, scholing en opleiding in om gedurende de gehele loopbaan inzetbaar te blijven door up-to-date kennis en vaardigheden te onderhouden, talenten te ontwikkelen, loopbaanambities te ontdekken en te realiseren en/of arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktperspectief te behouden en te versterken.

5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)

1. De werknemer tot 35 jaar beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 12.000,- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan coaching, opleiding, ontwikkeling en loopbaan.
2. De werknemer in lid 1 maakt samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen.
3. De werknemer van 35 jaar en ouder beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 6.000,- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

4. De werknemer in lid 3 maakt samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen.
5. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever.
6. De werknemer heeft het initiatief en een keuzevrijheid over de inzet van dit budget ten behoeve van de eigen opleiding, ontwikkeling en vitaliteit in de eigen loopbaan en bespreekt dit met de werkgever.
7. De feitelijke en praktische afspraken over de aanwending en besteding van het PBB komen in overleg tussen de werkgever en werknemer tot stand en worden vastgelegd in het personeelsdossier.
8. Indien gewenst en passend binnen de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, kunnen eerder gemaakte afspraken worden bijgesteld. Deze bijstelling wordt schriftelijk vastgelegd.
9. Indien de werkgever de door de werknemer voorgestelde (feitelijke en praktische) inzet van het PBB afwijst dan wordt de motivatie daarvoor schriftelijk vastgelegd.
10. Er dient een duidelijk relatie te zijn tussen de inzet van het PBB en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer. Het PBB kan in elk geval niet worden ingezet voor de financiering van een hobby.
11. Indien de werknemer om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, in de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is de gemaakte afspraken na te komen, zoeken werkgever en werknemer binnen een redelijke termijn in overleg naar een oplossing, rekening houdend met de oorspronkelijke afspraken.
12. Indien geen oplossing wordt gevonden binnen een redelijke termijn, vervallen de gemaakte afspraken. Het voor de afspraken gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao.
13. Bij het einde van het dienstverband wordt een eventueel resterend budget niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt dit terug aan de werkgever.
14. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, heeft geen recht op het PBB.

5.2 Gezondheid van de werknemer

5.2.1 Vitaliteit

1. De werknemer heeft zelf de regie in gezond, veilig en vitaal werken, maar houdt zich aan de daarop betreffende voorschriften van de werkgever.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om in gesprek te gaan over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. Partijen kunnen daarbij afspraken maken over de inzet van het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer tijdens de loopbaan te verbeteren.
3. De afspraken zijn onderdeel van het goede gesprek. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich maximaal in te spannen om deze afspraken uit te voeren.
4. Indien de belastbaarheid minder wordt, treden werkgever en werknemer in overleg hoe verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie kan worden voorkomen.
5. Indien de belastbaarheid in de eigen functie niet kan worden verbeterd, maken werkgever en werknemer, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, afspraken over in te zetten instrumenten om een andere functie of tweede loopbaan te realiseren. De werknemer komt in aanmerking voor een transferbudget van € 5.000,- voor de periode van 1 jaar. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget wat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever.
6. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever, heeft geen recht op het transferbudget.

5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit

1. De werknemer kan op aanvraag maximaal € 3.000,- gedurende 5 jaar inzetten ten behoeve van de vitaliteit in de loopbaan.
2. De inzet van het PBB ten behoeve van vitaliteit kan ook betrekking hebben op de financiering van de tijd die nodig is voor het werken aan de vitaliteit. Arbeidstijdverkorting kan geen op zichzelf staand doel zijn.
3. Indien met de werknemer afspraken zijn gemaakt en vastgelegd over een kortere arbeidsduur met behoud van (een deel van) het salaris, dan kan inzet van het PBB voor tijd voor vitaliteit niet daarnaast worden ingezet. Het staat werkgever en werknemer te allen tijde vrij om bestaande

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

afspraken in gezamenlijke overeenstemming te wijzigen of nieuwe afspraken te maken.

4. De werknemer wordt voor de afgesproken tijd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat er (vakantie)uren aan het vakantiesaldo van de werknemer worden toegevoegd.
5. De waarde van een uur tijd dat met het PBB kan worden gefinancierd, is gelijk aan de waarde van het IKB-uur.
6. De werknemer koopt een evenredig aantal vakantie-uren uit het IKB en neemt deze voorafgaand aan of aansluitend op de periode van vrijstelling van werkzaamheden op.
7. De werknemer maakt afspraken met de werkgever over de inzet van het PBB. De werknemer omschrijft gemotiveerd:
   a. de vitaliteitsbevorderende activiteit (het vitaliteitsdoel);
   b. de wijze waarop hij dit doel verwacht te bereiken; en
   c. de tijd die hij daar voor wil inzetten.
8. De afspraken over de inzet van het PBB voor vitaliteit worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier.
9. De werkgever kan aan deze inzet voorwaarden verbinden in het belang van de voortgang van de werkzaamheden en/of bedrijfsvoering of indien er, gelet op de looptijd van het budget en de ontwikkelbehoefte van de werknemer, redenen zijn voor het stellen van voorwaarden.
10. Indien de werknemer om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, in de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is de gemaakte afspraken na te komen, zoeken werkgever en werknemer binnen een redelijke termijn in overleg naar een oplossing, rekening houdend met de oorspronkelijke afspraken.
11. Indien geen oplossing wordt gevonden binnen een redelijke termijn, vervallen de gemaakte afspraken. Het voor de afspraken gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao.
12. Bij het einde van het dienstverband of op enige ander moment wordt een eventueel resterend budget en/of resterende tijd niet aan de werknemer uitbetaald.
13. Bij tussentijdse indiensttreding bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze cao, worden gemaakte afspraken gerespecteerd.

5.2.3 Inzet PBB voor vitaliteit – 58 jaar en ouder

1. *Artikel 5.1.3* en *5.2.2* zijn in elk geval van overeenkomstige toepassing voor werknemers van 58 jaar of ouder met inachtneming van de hiernavolgende voorwaarden.
2. Het volledige PBB kan ingezet worden ten behoeve van de vitaliteit, waarbij arbeidstijdverkorting een op zichzelf staand doel kan zijn.
3. De werknemer is niet verplicht een evenredig aantal verlofuren uit het IKB te kopen dan wel op te nemen.
4. De gemaakte afspraken kunnen eveneens in een volgende looptijd van het budget worden uitgevoerd waarbij rekening wordt gehouden met toekomstige ontwikkel- en vitaliteitsbehoeften.

5.3 Beleid werkgever

5.3.1 Strategische personeelsplanning

1. De werkgever voert een actief personeelsbeleid waarin een continue aandacht is voor de strategie en de ontwikkeling van de organisatie in relatie tussen de ontwikkeling van het personeelsbestand en de mobiliteit van de werknemers. Dit verstaan we onder Strategische personeelsplanning. Dit wordt jaarlijks met de OR besproken.
2. De werkgever stelt naar aanleiding van de strategische personeelsplanning, in samenspraak met de OR, een organisatiebreed opleidingsplan op. Dit opleidingsplan bevat aanbod van, en budget voor de financiering van, de voor de functies noodzakelijke opleidingen en door de werkgever verplicht gestelde opleidingen. Dit budget is een bedrag ter hoogte van minimaal 1% van de loonsom.
3. De werkgever faciliteert de leidinggevenden binnen de organisatie in het voeren van het goede gesprek met de werknemers over wat dit betekent voor het uitvoeren van de functies en wat de werknemers nodig hebben om de functies te kunnen blijven doen.
4. Jaarlijks bespreken de leidinggevenden met de werknemer, met inachtneming van het bovenstaande, de noodzaak, wensen en mogelijkheden op het gebied van de ontwikkeling van de werknemer en welke instrumenten daarbij ingezet kunnen worden.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

5.3.2 Preventie

1. De werkgever voert met inachtneming van de wet- en regelgeving op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, een actief beleid ter voorkoming van (gezondheids)schade aan de werknemer.
2. De werkgever kan preventief medisch onderzoek laten verrichten gericht op:
   a. de werkzaamheden van de werknemer; of
   b. bekende gezondheidsproblemen in de organisatie.
3. De werknemer krijgt door het onderzoek uit lid 2 (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig.
4. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor preventie en terugdringen van de bezwarende omstandigheden.

5.3.3 Werken bijzondere eisen

De werkgever benoemt in overleg met de OR welke functies en/of rollen bijzondere eisen stellen. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit *artikel 3.3.12*.

5.3.4 Ontziemaatregel fysiek verzwarende omstandigheden

1. De werkgever voert elke 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden. Tijdens dit gesprek komt in elk geval aan bod op welke wijze de werkgever kan faciliteren in:
   a. de ontwikkeling van de werknemer;
   b. de vitaliteit van de werknemer; en
   c. de mobiliteit van de werknemer in- of buiten de organisatie (tweede loopbaan).
2. De werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden, werkt actief mee aan het loopbaangesprek met inachtneming van paragraaf 5.1 en 5.2 van dit hoofdstuk.
3. Mocht de toepassing van dit hoofdstuk voor de werknemer die in de sector minimaal 10 jaar (met maximaal een onderbreking van 12 maanden) werkzaamheden uitvoert in een functie met fysiek verzwarende omstandigheden niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:
   a. Blijkt uit onderzoek door een ergonoom (kerndeskundige) aan de hand van de procesbeschrijving (inclusief voorwaarden) en vragenlijst, die beide deel uitmaken van de cao als bijlage 1, dat de werkzaamheden voor de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden te belastend worden, dan heeft de werknemer recht op urenvermindering.
   b. Deze werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor deze werknemer wordt dit recht vanaf 60 jaar verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week.
   c. Als sprake is van een deeltijd dienstverband worden de ontzie uren naar rato van het deeltijd dienstverband berekend.
   d. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen.
   e. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor wekelijks herstel. De ontzie uren worden dan ook wekelijks ingeroosterd en worden niet gespaard en/of toegevoegd aan de vakantie.
   f. Er worden afspraken gemaakt over de inroostering van de ontzie uren en de organisatie van het werk.
   g. Bij langdurige ziekte wijzigen de ontzie uren niet; de werknemer is administratief ziek voor deze uren.
   h. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden.
   i. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel.
   j. De maatregel is niet bedoeld voor werknemers die door arbeidsongeschiktheid of een medische beperking hun functie niet of onvoldoende kunnen uitoefenen.
4. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder (fysiek) verzwarende omstandigheden te belastend worden, dan heeft de werknemer eveneens recht op urenvermindering volgens lid 3 sub b tot en met j, ook in het geval niet is voldaan aan de voorwaarden zoals vastgelegd in lid 3 sub a van dit artikel.
5. Het is voor de werknemer mogelijk om gelijktijdig gebruik te maken van *artikel 5.2.3* en de ontziemaatregel zoals verwoord in dit artikel.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

Deel B: Werkgelegenheid

Het werk verandert en arbeidsrelaties worden steeds volwassener. Ontwikkelingen op het gebied van elektronica, digitalisering en veranderingen in de maatschappij kunnen veranderingen met zich meebrengen in de organisatie. Het werk wat binnen de organisatie bestaat, kan veranderen of zelfs verdwijnen. Dit deel van het hoofdstuk gaat over het voorkomen van werkloosheid en de begeleiding naar ander werk. Van de werkgever, maar ook van de werknemer, wordt een grote inspanning verwacht om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden in werk of, indien ondanks die inspanningen sprake is van werkloosheid, de werknemer zo spoedig mogelijk weer duurzaam inzetbaar te krijgen in ander werk.

5.4 Van werk naar werk

Wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt door bedrijfseconomische omstandigheden, dan is de werknemer vanaf dat moment boventallig. Werkgever en werknemer spannen zich vervolgens gedurende een herplaatsingstermijn van 18 maanden in om de werknemer te begeleiden naar andere, passende werkzaamheden.

5.4.1 Plan van aanpak opstellen

1. Binnen 2 maanden vanaf het moment van boventalligheid stellen werkgever en werknemer een plan van aanpak vast. Dit plan bevat tenminste:
   - welk doel wordt nagestreefd;
   - wanneer sprake is van een passende functie;
   - welke passende functies in de organisatie bestaan;
   - hoe scholing en/of opleiding en/of andere instrumenten kunnen worden ingezet;
   - wat de werkgever van de werknemer mag verwachten;
   - wat de werknemer van de werkgever mag verwachten; en
   - hoe de begeleiding naar ander passend werk structureel vorm wordt gegeven door middel van periodieke evaluatiemomenten.
2. Om de doelstellingen uit het plan van aanpak te kunnen realiseren in het vinden van ander passend werk, wordt een transferbudget van ten minste € 5.000,- ter beschikking gesteld. Dit budget wordt onder voorwaarden volgens het “Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding” in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening. Een eventueel resterend budget wordt niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt terug aan de werkgever.
3. De werknemer heeft bij vrijgekomen, passende functies in de organisatie een voorrangspositie. Wanneer de werknemer niet geschikt is, is werkgever verplicht te onderzoeken of de werknemer in alle redelijkheid geschikt is te maken. Als er meerdere (potentieel) geschikte boventallige werknemers op de vrijgekomen functie solliciteren, dan heeft diegene die het langst boventallig is voorrang.
4. De werkgever zal tijdens de herplaatsingstermijn aan de boventallige werknemer ten minste 1 aanbod doen voor een passende functie binnen de eigen organisatie. Dit kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer nog niet direct geschikt is maar binnen de herplaatsingstermijn geschikt is te maken.
5. Indien aan de werknemer binnen de herplaatsingstermijn geen passende functie kan worden aangeboden, kan de werkgever hiervoor in de plaats een begeleidingstraject inzetten naar een passende functie buiten de organisatie.
6. Met inachtneming van lid 5 hangt het moment dat het begeleidingstraject naar een passende functie buiten de organisatie wordt ingezet af van de situatie, mogelijkheden en perspectieven en/of de wens van de werknemer. Deze begeleiding naar een passende functie buiten de organisatie kan in overeenstemming met de werknemer worden overgedragen aan een externe partij.
7. De werkgever kan op basis van voor de werknemer geldende, zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:
   a. de herplaatsingstermijn van 18 maanden te verlengen;
   b. het plan van aanpak uit te breiden; of
   c. dat de boventallige werknemer geschikt of geschikt te maken is voor een functie.
8. Werknemers voor wie boventalligheid dreigt, kunnen tevens verzoeken om toepassing van dit artikel.
9. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, heeft geen recht op het transferbudget.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

5.4.2 Plan van aanpak activeren

De werkgever en werknemer voeren in elk geval het plan van aanpak uit door de volgende zaken gezamenlijk te verkennen:

a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen;
b. om-, her- en bijscholing;
c. detachering;
d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf; en
e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf.

De uitkomsten van deze verkenning worden geëvalueerd en aan het plan van aanpak toegevoegd.

5.4.3 Salarisgarantie

1. Gedurende de herplaatsingstermijn houdt de werknemer recht op zijn volledige salaris, toelagen en IKB.
2. De werknemer ontvangt een toelage wanneer hij binnen de organisatie wordt herplaatst in een andere, passende functie met een lager salaris. De toelage is gelijk aan het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris op het moment van herplaatsing. Zowel het nieuwe salaris als de toelage worden verhoogd met de cao salarisverhogingen.
   De werkgever kan daarbij in individuele gevallen met de werknemer afspreken dat de toelage wordt opgenomen in het nieuwe salaris.
   In het geval van een reorganisatie kunnen in aanvulling op dit artikel afspraken worden gemaakt in het sociaal plan volgens hoofdstuk 8 (Medezeggenschap) van deze cao.
3. De werknemer ontvangt een aanvulling wanneer hij buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris. De aanvulling wordt als volgt opgebouwd:
   a. tijdens de resterende maanden van de herplaatsingstermijn tot 100% van het oude salaris;
   b. tijdens de volgende 12 maanden tot 90% van het oude salaris;
   c. tijdens de volgende 12 maanden tot 80% van het oude salaris;
   d. tijdens de volgende 14 maanden tot 70% van het oude salaris.
4. De aanvulling van lid 3 kan in overleg in één keer worden uitgekeerd.
5. De werkgever kan voor de uitvoering van dit artikel aanvullende regels vaststellen.

5.4.4 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Werkgever zal pas overgaan tot een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen nadat de stappen uit het plan van aanpak, zoals opgenomen in *artikel 5.4.1*, volledig zijn doorlopen en de herplaatsingstermijn is verstreken zonder resultaat. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

5.5 Deel C: Uitkeringen

Werkgevers in onze sector zijn eigenrisicodragers voor de WW. Dat betekent dat zij ook bij werkloosheid zich dienen in te spannen om de ex-werknemer zo snel mogelijk te begeleiden naar ander werk. Daar gaat dit deel van het hoofdstuk over.

5.5.1 WW-uitkering

1. De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW en die een WW-uitkering ontvangt, heeft recht op:
   - begeleiding naar ander werk, waarvoor een transferbudget van ten minste € 5.000,- door de ex-werkgever beschikbaar wordt gesteld;
   - voorrang op vrijgekomen, passende functies binnen de organisatie bij geschiktheid of indien hij binnen een redelijke termijn geschikt gemaakt kan worden;
   - een aanvullende uitkering; en
   - een aansluitende uitkering.
2. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over de wijze waarop dit recht wordt uitgevoerd. Een eventueel resterend transferbudget wordt niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt terug aan de werkgever.
3. Op de aanvullende en aansluitende uitkering zijn de begrippen en bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing, voor zover relevant en naar aard en strekking toepasbaar. Dit zijn onder meer:
   a. het dagloon;
   b. de betalingssystematiek;
   c. de bepalingen over het einde en de herleving;
   d. het volledige verplichtingen- en sanctieregime;
   e. de regels over anticumulatie en verrekening; en
   f. de regels met betrekking tot scholing en onbeloonde activiteiten.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

4. Indien de ex-werknemer geen uitkering wordt toegekend omdat hij zich als remplaçant heeft gesteld, heeft hij overeenkomstige aanspraken op grond van dit hoofdstuk. De ex-werkgever betaalt in dat geval een uitkering ter hoogte van de niet toegekende WW-uitkering uit.

Aanvullende uitkering

5.5.2 Aanvulling op de WW-uitkering

1. De aanvullende uitkering wordt berekend op basis van het ongemaximeerde dagloon waar de ex-werknemer op de dag voor ontslag recht op had.
2. De aanvullende uitkering vult de WW-uitkering aan tot het in lid 1 genoemde dagloon:
   - tot 90% in de eerste 6 maanden van werkloosheid;
   - tot 80% in de tweede 6 maanden van werkloosheid;
   - tot 70% tot het einde van de WW-uitkering; en
   - tot 70% tot het einde van de aansluitende uitkering.
3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die als remplaçant geen WW-uitkering toegekend krijgt.

5.5.3 Aanvulling op de ZW-uitkering

1. De aanvullende uitkering is tevens van toepassing op de ex-werknemer die in plaats van een WW-uitkering een ZW-uitkering ontvangt.
2. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering.
3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de ex-werknemer die op grond van artikel 29a ZW een ZW-uitkering ontvangt.

5.5.4 Aanvulling op uitkering WAZO

1. De ex-werknemer die:
   a. volgens deze paragraaf een aanvulling op de WW-uitkering zou ontvangen als zij niet vanwege een zwangerschap- en bevallingsuitkering verhinderd zou zijn om arbeid te verrichten; en
   b. daarom een uitkering volgens de WAZO ontvangt, heeft recht op een aanvulling van deze uitkering als deze minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.5.2 zou hebben ontvangen.
2. De aanvulling is het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.5.2 en het bedrag van de uitkering volgens de WAZO.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WAZO is van toepassing op deze aanvulling.

Aansluitende uitkering

5.5.5 Aansluitende uitkering

1. De aansluitende uitkering compenseert de wijzigingen in de opbouw en de duur van de uitkering op grond van de WW per 1 januari 2016.
2. De ex-werknemer ontvangt een aansluitende uitkering indien de werkloosheid voortduurt nadat de volledige duur van de WW-uitkering is verstreken.
3. Het recht op een aanvullende uitkering van 70% van het ongemaximeerde dagloon blijft tijdens de aansluitende uitkering bestaan.
4. Er bestaat geen recht op een aansluitende uitkering, wanneer de ex-werknemer een ZW- of een WAZO-uitkering ontvangt en als de uitkomst van de formule, zoals vermeld in artikel 5.5.6, hoger is dan 0.

5.5.6 Hoogte en duur aansluitende uitkering

1. De hoogte van de aansluitende uitkering wordt berekend op basis van 70% van het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WW.
2. De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: A – B. In deze formule staat A voor de duur van de WW-uitkering als deze was berekend volgens de WW zoals deze luidde op 31 december 2015 en B staat voor de duur van de door het UWV toegekende WW-uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer.
3. Met het arbeidsverleden wordt bedoeld het arbeidsverleden dat volgens de Werkloosheidswet geldt en meetelt voor de duur van de wettelijke uitkering.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

6. Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit hoofdstuk gaat over ziekte en arbeidsongeschiktheid.
Het gaat over de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer.
Ook staat in dit hoofdstuk wat er met het salaris gebeurt als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is. In het personeelshandboek is beschreven hoe de werkgever de verzuimbegeleiding uitvoert. Daarnaast hanteert de werkgever bij de verzuimbegeleiding de van toepassing zijnde bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW).

6.1 Deskundige begeleiding

6.1.1 Deskundigen op het gebied van preventie en bescherming

1. De werkgever laat zich bijstaan door deskundigen als bedoeld in de artikelen 13 (Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming), 14 (Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming) en 14a (Vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming) van hoofdstuk 3 van de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De werkgever stelt aanvullende regels vast over de organisatie van de deskundige begeleiding als bedoeld in lid 1.

6.1.2 Verplicht medisch keuren tijdens het dienstverband

1. De werkgever stelt in overleg met deskundigen en de OR vast voor welke functies of werkzaamheden zodanige bijzondere functie-eisen gelden dat de werknemer periodiek een verplichte medische keuring moet ondergaan. De werkgever neemt bij het vaststellen van deze functies of werkzaamheden de Wet op de medische keuringen in acht.
2. Als er aan de medische belastbaarheid voor de bijzondere functie-eisen van een werknemer wordt getwijfeld, mag de werkgever een extra verplichte medische keuring laten uitvoeren.
3. De werknemer is verplicht aan de keuring als genoemd in lid 1 en 2 deel te nemen.

6.1.3 Tijdelijke medische ongeschiktheid

Als de deskundigen bij het onderzoek uit artikel 6.1.2 vinden dat de werknemer (tijdelijk) ongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, dan biedt de werkgever passende begeleiding aan. Ook kan de werkgever een afspraak bij de bedrijfsarts maken voor de werknemer. De werknemer heeft re-integratie-verplichtingen. De Wet verbetering poortwachter geldt.

6.1.4 Re-integratie-inspanning en passende arbeid

1. Na 6 maanden ziekte wordt een re-integratiebudget van tenminste € 5.000,- ter beschikking gesteld aan de werknemer.
2. De werkgever en de werknemer leggen vast welke instrumenten worden ingezet ten behoeve van de re-integratie van de werknemer in de eigen functie of in passende arbeid.
3. Na 18 maanden ziekte wordt nogmaals een volledig re-integratiebudget van tenminste € 5.000,- ter beschikking gesteld aan de werknemer.
4. Het gehele of gedeeltelijk re-integratiebudget wat niet is gebruikt door de werknemer wordt niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt terug aan de werkgever.

6.2 Rechten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

6.2.1 Salaris en toelagen bij ziekte

1. De werknemer die door ziekte zijn functie niet kan uitvoeren, heeft vanaf de eerste ziektedag 12 maanden recht op het volledige salaris, toelagen en IKB.
2. De werknemer heeft na afloop van de in lid 1 genoemde periode tot het einde van zijn dienstverband aanspraak op:
   - 70% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij geen werkzaamheden noch re-integratieactiviteiten verricht;
   - 80% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij 1 tot en met 12 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht;
   - 90% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij meer dan 12 tot en met 24 uur per week werkzaamheden en/of re-integratie-activiteiten verricht; en

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

- 100% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij meer dan 24 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht.

3. De in lid 2 genoemde uren gelden voor werknemers met een deeltijd dienstverband naar verhouding van het dienstverband.
4. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof schort de periode uit lid 1 en lid 2 op.
5. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode uit lid 4, ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode uit lid 1 en 2 op.
6. De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 12 maanden in lid 1 het volledige salaris, toelagen en IKB blijven doorbetalen.
7. De werknemer heeft ook na de in lid 1 genoemde 12 maanden tot aan het einde van zijn dienstverband recht op het volledige salaris, toelagen en IKB, als hij door ziekte zijn werk niet kan uitvoeren. Dit geldt alleen als de ziekte voornamelijk veroorzaakt wordt door de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden uitgevoerd. Dit geldt niet als de werknemer door zijn schuld of nalatigheid zijn werk niet kan uitvoeren.
8. Als het UWV voor de werknemer uit lid 1 een mate van arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% vaststelt, dan zijn de inspanningen van de werkgever erop gericht om passende arbeid aan te bieden waardoor de werknemer minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut.

6.2.2 Aanvulling op het salaris bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die vanwege die arbeidsongeschiktheid in zijn eigen functie minder uren gaat werken of wordt herplaatst in een andere passende functie tegen een lager salaris dan het ongekorte oude salaris, heeft recht op een aanvulling op het lagere salaris.
2. De werknemer heeft recht op de aanvulling vanaf het moment van de urenvermindering/herplaatsing tot het einde van zijn dienstverband.
3. De hoogte van de aanvulling is 80% van het verschil tussen het nieuwe en het ongekorte oude salaris op het moment van de urenvermindering/herplaatsing. Zowel het nieuwe salaris als de aanvulling worden verhoogd met de cao salarisverhogingen. De werkgever kan daarbij in individuele gevallen met de werknemer afspreken dat de aanvulling wordt opgenomen in het nieuwe salaris.

6.2.3 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan voor ontslag

1. De ex-werknemer die:
   a. geen recht heeft op het bepaalde in *artikel 5.5.1 tot en met 5.5.6* over de WW-periode; en
   b. door ziekte, ontstaan voor de datum van ingang van zijn ontslag, daarna nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en daarom een uitkering volgens de ZW ontvangt,

   heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na aanvang van zijn ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het bedrag van de uitkering die de werknemer volgens *artikel 5.5.1* zou hebben ontvangen als dit voor hem zou gelden.
2. Voor de aanvulling op de uitkering volgens de ZW geldt het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW.
3. Dit artikel geldt niet voor de ex-werknemer die op of na het tijdstip van zijn ontslag in verband met het aanvaarden van een functie van minimaal dezelfde omvang als die waaruit hij is ontslagen, recht heeft op salaris of op een uitkering volgens de ZW of een soortgelijke wettelijke regeling.

6.2.4 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan na ontslag

1. De ex-werknemer die:
   a. geen recht heeft op het bepaalde in *artikel 5.5.1 tot en met 5.5.6* over de WW periode;
   b. minimaal 2 maanden zijn functie heeft uitgevoerd; en
   c. die binnen een maand na de datum van zijn ontslag door ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en daarom een uitkering volgens de ZW ontvangt,

   heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na de aanvang van zijn ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering mag niet lager zijn dan die hij volgens *artikel 5.5.1* zou hebben ontvangen als dat artikel voor hem zou gelden.
2. Voor de aanvulling op de uitkering volgens de ZW geldt het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW.
3. Dit artikel geldt niet voor de gevallen die worden genoemd in artikel 6.2.3 lid 3.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

6.2.5 Aanvullende en aansluitende uitkering door arbeidsongeschiktheid

1. De (ex-)werknemer:
   a. van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW is opgezegd of die vanwege arbeidsongeschiktheid in zijn eigen functie minder uren is gaan werken of herplaatst is in een andere functie; en
   b. die een WGA-of IVA-uitkering ontvangt;
   heeft recht op een aanvullende uitkering van maximaal 38 maanden.
2. Als de arbeidsongeschiktheid voornamelijk wordt veroorzaakt door de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden uitgevoerd, en niet is ontstaan door schuld of nalatigheid, bestaat er recht op uitkering tot op de dag van de maand, waarop de (ex-)werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6.2.6 Aanvullende uitkering bij een IVA-uitkering

1. Als de (ex-)werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een IVA-uitkering, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de IVA-uitkering plus de bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement.
2. De aanvulling is tot 90% van het salaris, toelagen en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag voor hij ziek werd, zoals aangegeven in *artikel 6.2.1*.

6.2.7 Aanvullende uitkering bij een WGA-uitkering

1. Als de (ex-)werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een WGA-uitkering en in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100% valt, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de WGA-uitkering en bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement.
2. De aanvulling is tot 90% van het salaris, toelagen en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag voor hij ziek werd, zoals aangegeven in *artikel 6.2.1*.
3. Als de (ex-)werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de loongerelateerde WGA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement:
   a. Als de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, is de aanvulling 90% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB op de dag voordat de werknemer ziek werd, zoals aangegeven in *artikel 6.2.1* en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheid-spensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering.
   b. Als de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, is de aanvulling 80% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB op de dag voordat de werknemer ziek werd, zoals aangegeven in *artikel 6.2.1* en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschikt-heidspensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering.

6.2.8 Aansluitende en aanvullende uitkering tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering

1. De (ex-)werknemer heeft recht op een aansluitende uitkering zoals genoemd in de *artikelen 5.5.5 en 5.5.6* die de wijzigingen in de opbouw en de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de WIA per 1 januari 2016 compenseert. Er wordt rekening gehouden met het arbeidsongeschiktheidspensioen.
2. Tijdens de periode dat de (ex-)werknemer recht heeft op een aansluitende uitkering, behoudt de (ex-)werknemer ook recht op zijn aanvullende uitkering. Deze aanvullende uitkering kan tijdens de aansluitende uitkering niet hoger zijn dan een aanvullende uitkering tijdens een loongerelateerde WGA-uitkering.
3. Het recht van de (ex-)werknemer op de aanvullende en aansluitende uitkering volgens deze paragraaf, vervalt op de dag na de dag dat de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%.

6.2.9 Overlijdensuitkering

Als de (ex-)werknemer uit artikel 6.2.5 bij zijn overlijden recht heeft op een uitkering volgens artikel 6.2.6 tot en met 6.2.8 en zijn overlijden het rechtstreekse gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid, zoals wordt bedoeld in artikel 6.2.5, wordt aan de nabestaanden die volgens dit dienstverband een nabestaandenpensioen hebben, een uitkering betaald van 18% van dit pensioen. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventuele aanvullingen uit bijlage K van het ABP pensioenreglement.
De uitkering eindigt op de dag van de maand, waarop de uitkeringsrechten van de overledene zouden zijn geëindigd, of wanneer de weduwe of de weduwnaar

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt op de eerste dag van de maand die volgt op die van het hertrouwen of het ingaan van het geregistreerd partnerschap.

6.2.10 Verstrekken van inlichtingen

De (ex-)werknemer die een uitkering volgens *artikel 6.2.5 tot en met 6.2.8* ontvangt, is verplicht om tijdens de termijn van de uitkering de werkgever te informeren over wijzigingen in zijn persoonlijke omstandigheden, arbeidsongeschiktheidsuitkering, of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement.

6.2.11 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning

1. De overgangstoelage onregelmatige dienst en de prestatietoeslag horen bij het salaris en toelagen tot een bedrag dat het gemiddelde is van wat in de 12 kalendermaanden, voordat de werknemer ziek werd, is toegekend.
2. Als de werknemer minder dan 12 kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat het gemiddelde is van wat hem is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest, voordat hij ziek werd.

6.2.12 Salarisgarantie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie

1. Als de werknemer een passende functie met een lager salaris buiten de organisatie accepteert, wordt het salaris aangevuld tot het oude salaris voor de eerste ziektedag:
   a. tijdens de eerste 12 maanden tot 90%;
   b. tijdens de volgende 12 maanden tot 80%;
   c. tijdens de volgende 14 maanden tot 70%.
2. Als de werknemer een passende functie met een lager salaris voor minder uren buiten de organisatie accepteert, kan de salarisgarantie samenlopen met het recht op een aanvullende WW-uitkering volgens artikel 6.2.13.

6.2.13 Aanvullende en aansluitende uitkering bij ontslag minder dan 35% arbeidsongeschikt

De werknemer van wie, met inachtneming van artikel 7.4 lid 1 en 2 (minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en zwaarwegend dienstbelang), de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW en een WW-uitkering ontvangt, heeft ook recht op de aanvullende en aansluitende uitkering volgens *artikel 5.5.1 tot en met 5.5.6*.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

7. Einde arbeidsovereenkomst

Dit hoofdstuk gaat over het einde van de arbeidsovereenkomst, waaronder:
- opzegging door de werkgever of de werknemer;
- einde omdat de pensioenleeftijd bereikt is;
- ontbinding door de kantonrechter; of
- einde van een dienstverband voor bepaalde tijd.

7.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

a. door opzegging door de werknemer;
b. van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
c. door opzegging door de werkgever op grond van artikel 7:669 BW;
d. door opzegging wegens een dringende reden door de werkgever of de werknemer op grond van artikel 7:677, 7:678 of 7:679 BW;
e. door ontbinding door de kantonrechter op grond van artikel 7:671b of 7:671c BW;
f. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en de werknemer overeengekomen tijdstip; of
g. van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of bij de in de wet aangegeven gevallen, met inachtneming van de aanzegplicht zoals opgenomen in artikel 7:668 lid 1 BW.

7.2 Opzegtermijn

1. De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen volgens de opzegtermijnen in artikel 7:672 BW.
2. In afwijking van lid 1 is de opzegtermijn 3 maanden als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

7.3 Ontslag voor de AOW-gerechtigde leeftijd en deeltijdpensioen

Op verzoek van de werknemer kan de arbeidsovereenkomst vanaf de in het ABP pensioenreglement genoemde leeftijd voor een gedeelte van de voor hem geldende werktijd worden beëindigd. De omvang van de resterende functie/werktijd blijft minimaal 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

7.4 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

1. De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:
   a. maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en;
   b. zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a, en;
   c. op de ingangsdatum 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector waterschappen.
2. Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.
3. Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026 en 2027 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.
4. De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU naar rato van de arbeidsduur tijdens het dienstverband.
5. De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.
6. Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nabestaanden in de zin van artikel 7:674 lid 2 BW hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

7. Deelname aan de RVU stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

7.5 Einde arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

1. De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met de werknemer die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard niet opzeggen, tenzij sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang.
2. Van een zwaarwegend organisatie-belang is in ieder geval sprake als:
   a. de huidige arbeidsplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kan worden aangepast dat de arbeidsongeschikte zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; en
   b. er geen andere passende arbeid bij de werkgever aanwezig is.
3. De werkgever betaalt de kosten van het door de werkgever of de werknemer bij het UWV aangevraagde deskundigenoordeel.

7.6 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt volgens de aanzegplicht in artikel 7:668 BW.
2. Op het moment van aanzeggen wordt een transferbudget van ten minste € 5.000,- ter beschikking gesteld. Dit budget wordt onder voorwaarden volgens het “Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitie-vergoeding” in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening. Het budget kan gebruikt worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten de werkgever. Bij het einde van de aanzeg- en uitkeringsperiode wordt een eventueel resterend budget niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt dit terug aan de werkgever.
3. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever, heeft geen recht op het transferbudget.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

8. Medezeggenschap

Medezeggenschap is het uitoefenen van invloed op de (arbeids)omstandigheden, (arbeids)verhoudingen en de organisatie door werknemers of andere betrokkenen, zoals (een onderdeel van) de OR, het Lokaal Overleg of de personeelsvertegenwoordiging dat kan binnen een organisatie.

8.1 Lokale arbeidsvoorwaarden

1. Elke werkgever organiseert in overleg met de vakbonden en de OR een georganiseerde vorm van overleg over de invoering, wijziging of intrekking van regelingen/bepalingen met lokale arbeidsvoorwaarden, waarvan in deze cao is bepaald dat de werkgever deze kan vaststellen, en over andere lokale arbeidsvoorwaarden voor zover deze cao daarover geen afspraken bevat.
2. Er zijn 2 vormen van overleg over lokale arbeidsvoorwaarden: Lokaal Overleg of een Arbeidsvoorwaardencommissie. Dit is aanvullend op de wettelijke inspraak (WOR) die de OR heeft en treedt niet in plaats daarvan.
3. De werkgever kan samen met de vakbonden in het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie of de OR een gezamenlijke vraagstelling ter advies of uitleg van dit hoofdstuk voorleggen aan de cao-partijen. De werkgever zonder OR organiseert in overleg met de vakbonden het overleg over de lokale arbeidsvoorwaarden.
4. De werkgever stelt tijd en vergaderruimte beschikbaar die nodig is voor het functioneren van het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie.

8.2 Kaders voor Lokaal Overleg

Op het overleg tussen de werkgever en de vakbonden in het Lokaal Overleg zijn de volgende kaders van toepassing:

1. De werkgever en de vakbonden maken onderling afspraken over de samenstelling en werkwijze van het Lokaal Overleg en leggen dit vast in een reglement.
2. De werkgever en vakbonden in het Lokaal Overleg bespreken onderling, gericht op het bereiken van overeenstemming, de invoering, wijziging of intrekking van regelingen/bepalingen zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 1.
3. De leden van de vakbonden in het overleg kunnen zich laten bijstaan door externe vakbondsadviseurs.
4. Het Lokaal Overleg overlegt niet over onderwerpen waarvoor de bevoegdheden op grond van de WOR bij de OR liggen.
5. De werkgever en de vakbonden in het Lokaal Overleg kunnen zich bij een geschil wenden tot de Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC-DO) voor advies of arbitrage.

8.3 Kaders voor de Arbeidsvoorwaardencommissie

1. De Arbeidsvoorwaardencommissie is een commissie zoals bedoeld in artikel 15 WOR.
2. Er sprake van een uitbreiding van de onderwerpen waarop de OR instemmingsrecht heeft (dit is dus gericht op het bereiken van overeenstemming). Dit betreft de onderwerpen genoemd in artikel 8.1 lid 1. Dit betreft een uitbreiding zoals bedoeld in artikel 32 WOR.
3. Op de Arbeidsvoorwaardencommissie zijn de volgende kaders van toepassing:
   a. De Arbeidsvoorwaardencommissie heeft een eigen reglement waarin de werkwijze en samenstelling is vastgelegd.
   b. De bevoegdheden zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 1 worden geheel overgedragen aan de Arbeidsvoorwaardencommissie.
   c. De werkgever en de OR kunnen in aanvulling op sub b onderling afspraken maken over de overdracht van de wettelijke bevoegdheden van de OR op het gebied van arbeidsvoorwaarden uit artikel 27 WOR aan de Arbeidsvoorwaardencommissie.
   d. De werkgever, vakbonden en OR maken onderling afspraken over de samenstelling en werkwijze van de Arbeidsvoorwaardencommissie en leggen dit in een reglement vast.
   e. Voor de samenstelling van de Arbeidsvoorwaardencommissie geldt:
      - de Arbeidsvoorwaardencommissie bestaat voor tenminste de helft uit leden van de OR;
      - de Arbeidsvoorwaardencommissie bestaat voor tenminste 2/3 uit leden van de vakbonden bij de werkgever; dit kunnen ook OR leden zijn;
      - de vakbonden die partij zijn bij het cao-overleg van de sector en met leden die werkzaam zijn bij de werkgever zijn in ieder geval vertegenwoordigd in de Arbeidsvoorwaardencommissie.
   f. De Arbeidsvoorwaardencommissie kan zich laten bijstaan door externe vakbondsadviseurs.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

4. In het reglement wordt ook vastgelegd dat de Bedrijfscommissie voor de overheid bij geschillen bevoegd is tot advies dan wel arbitrage.

8.4 Overleg bij reorganisaties

1. De werkgever overlegt met de vakbonden wanneer in verband met een reorganisatie met personele gevolgen voor werknemers een sociaal plan moet worden vastgesteld. Dit overleg kan ook plaats vinden met het Lokaal Overleg.
2. In dit sociaal plan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
   - de regels die gelden voor de plaatsing van werknemers in de gewijzigde organisatie voor zover niet bepaald in de Ontslagregeling;
   - hoe en wanneer de bij de reorganisatie betrokken werknemers worden gehoord;
   - de wijze waarop de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers worden opgevangen; en
   - de toelagen en vergoedingen tijdens de herplaatsingstermijn zoals opgenomen in *artikel 5.4*.
3. De werkgever informeert de vakbonden of het Lokaal Overleg op het moment dat de OR wordt geïnformeerd in het kader van haar adviesrecht op grond van artikel 25 WOR.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

9. Werkgeversbijdrage

Voordat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) inging werden overheidsvakbonden middels een subsidie van het Rijk ondersteund in hun bijdrage aan de vormgeving van de cao. Met de nieuwe genormaliseerde arbeidsverhoudingen die de Wnra ten gevolg heeft, is deze subsidie beëindigd en sluiten overheidssectoren aan bij wat gebruikelijk is in de markt. Dat is een werkgeversbijdrage per werknemer.

In de cao die is ingegaan per 1 januari 2020, is afgesproken dat alle leden van de Vwvw een bijdrage per werknemer betalen aan de vakbonden. Deze afspraken staan in dit hoofdstuk. Hierin is onder andere bepaald hoe de inning en betaling van deze bijdrage plaatsvindt.

9.1 Werkgeversbijdrage

1. De werkgever is per kalenderjaar een werkgeversbijdrage verschuldigd.
2. De werkgeversbijdrage is ingesteld vanuit de erkenning van de waarde van een goed overleg met de vakbonden zowel lokaal als met de werkgeversvereniging en is bedoeld om de vakbonden te compenseren voor hun bijdragen aan de vormgeving van collectieve arbeidsvoorwaarden voor alle, georganiseerde en ongeorganiseerde, werknemers werkzaam bij de leden van de Vwvw.
3. De vakbonden zullen in het kader van het regulier periodiek overleg tussen cao-partijen jaarlijks informatie verschaffen omtrent de in dat jaar door hen te ontplooien activiteiten.
4. De vakbonden verbinden zich de door op basis van dit hoofdstuk ontvangen bedragen te zullen besteden aan het rechtenpakket van hun leden en aan algemene activiteiten ten behoeve van die leden.
5. De vakbonden garanderen dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten. In de jaarrekening van de vakbonden wordt expliciet benoemd hoe de weerstandskas gevuld wordt. De jaarrekening wordt voorzien van een accountantsverklaring.

9.2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage

1. De werkgeversbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever en wordt gegeven op basis van het aantal fte zoals op 31 december van enig jaar in dienst was van de werkgever.
2. De werkgever laat uiterlijk op 1 februari van dat jaar het in lid 1 bedoelde aantal weten aan de door cao-partijen aangewezen administrateur.
3. De hoogte van de bijdrage wordt aangepast overeenkomstig de aanpassingen van de bijdrage verschuldigd krachtens de Werkgeversbijdrageregeling AWVN. Aanpassing van de hoogte van de bijdrage is uitsluitend mogelijk per 1 januari van enig jaar.
4. De administrateur stelt op basis van lid 1 de verschuldigde bijdrage vast.

9.3 Inning en betaling van de bijdrage

1. Uiterlijk 1 februari van enig jaar ontvangt de werkgever van de door cao-partijen aangewezen administrateur een factuur ter hoogte van de volgens artikel 9.2 lid 3 vastgestelde bijdrage.
2. Betaling van de bijdrage dient te geschieden voor 31 maart op de door de administrateur aangewezen bankrekening.
3. De werkgever die ondanks twee schriftelijke aanmaningen met een daarin gestelde betalingstermijn zijn betalingsverplichting niet, niet tijdig of onvolledig nakomt, is door het enkele verloop van die termijn in verzuim zonder dat een nadere ingebrekestelling is vereist.

De werkgever is in dat geval de wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten volgens de Staffel Buitengerechtelijke Incassokosten verschuldigd.

9.4 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden

1. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal leden op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij de werkgevers, aanspraak op een deel van de ontvangen gelden.
2. Elke vakbond geeft voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de administrateur op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari voor het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn aangesloten.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

3. De vakbonden overleggen bij de opgaven uit lid 2 een accountants-verklaring waaruit de juistheid van de gegevens blijkt.
4. Indien de opgave niet tijdig wordt gedaan, vervalt de aanspraak voor dat jaar. De gelden vallen dan weer terug aan de werkgevers.
5. De administrateur verdeelt de op grond van deze regeling ontvangen bijdragen over de vakbonden volgens de door de vakbonden opgegeven ledenaantallen.
6. De administrateur maakt de ontvangen bedragen voor 1 april van het kalenderjaar over aan de vakbonden.
7. De administrateur zal jaarlijks uiterlijk 1 mei een door een registeraccount gecontroleerde rapportage betreffende de ontvangen gelden en de verdeling daarvan over de vakbonden verstrekken aan cao-partijen.
8. De kosten van de in lid 3 bedoelde accountantsverklaring zijn voor rekening van de Vereniging werken voor waterschappen.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

10. Hybride werken

Hybride werken is een werkmodel waarbij werknemers afwisselend op verschillende locaties werken, zoals thuis, op kantoor of een andere externe locatie. Dit model combineert de flexibiliteit van op afstand werken met de voordelen van fysiek samenwerken op kantoor. De exacte invulling verschilt per organisatie, maar hybride werken draait vaak om een balans tussen autonomie, samenwerking en efficiëntie, ondersteund door digitale technologieën. Werknemers voeren dus hun werk uit op een plek die op een dag en per dag kan verschillen, en die onder andere afhankelijk is van:

- de aard van de werkzaamheden;
- het contact met collega's en anderen.

Hybride werken kan in verschillende variaties voorkomen bijvoorbeeld dat één of meer dagen per week wordt thuisgewerkt. Ook de tijdstippen waarop de werknemer werkt – het arbeidspatroon – kan door hybride werken meer variëren. De manier van hybride werken spreekt de werknemer naar redelijkheid en billijkheid af met de leidinggevende en met collega's waarmee wordt samengewerkt; heldere afspraken over bijvoorbeeld fysieke aanwezigheid op kantoor, bereikbaarheid en overleggen.
Als een werkgever toestemming geeft aan de werknemer om vanuit het buitenland hybride te werken moet met een aantal zaken rekening worden gehouden zoals (werk)vergunningen, toepasselijk arbeidsrecht, sociale zekerheid en de zorg- en informatieplicht. Het is werkgevers en werknemers aangeraden om van te voren in kaart te brengen of het vanuit het buitenland hybride te werken van werknemers gevolgen meebrengt en of er stappen/maatregelen moeten worden genomen om een en ander te waarborgen.
Om hybride te kunnen werken hebben sociale partners afspraken gemaakt over een thuiswerkvergoeding en voorzieningen voor de inrichting van de thuiswerkplek.

10.1 Werkruimte thuis

1. Elke werknemer kan hybride werken, tenzij de werkzaamheden zich hier niet voor lenen.
2. In de Arbowet (Arbeidsomstandighedenwet) is vastgelegd dat werkgevers een zorgplicht hebben voor een gezonde en veilige werkomgeving, ook als werknemers thuiswerken. Dit betekent dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werkruimte thuis ergonomisch verantwoord is en voldoet aan de Arbowet.
3. De werknemer is thuis, net als op de plaats waar in het algemeen de werkzaamheden worden verricht, gehouden de redelijke instructies van de werkgever ten aanzien van de werkplek en de werkzaamheden op te volgen.

10.2 Inrichten werkruimte thuis

1. De werkgever stelt een thuiswerkbudget van maximaal € 1.000,- inclusief btw ter beschikking aan iedere werknemer voor het inrichten van de werkruimte thuis.
2. Bij aanschaf door de werknemer van voorzieningen voor de inrichting van de werkruimte thuis houdt deze er rekening mee dat deze voldoen aan de vereisten van Arbowet.
3. Werknemers die al eerder gebruik hebben gemaakt van het thuiswerkbudget of nieuw in dienst (zijn ge-)treden en met hulp van hun vorige werkgever al een werkruimte thuis hebben ingericht, wordt in het kader van duurzaamheid gevraagd bij gebruikmaking van het thuiswerkbudget hiermee rekening te houden.
4. De hardware zoals een mobiele telefoon, laptop, 1e en indien nodig voor het werk 2e beeldscherm, standaard toetsenbord en muis wordt door de werkgever in bruikleen ter beschikking gesteld en gaat niet ten laste van het thuiswerkbudget. Deze voorzieningen dienen te worden teruggegeven wanneer de werknemer uit dienst treed.
5. Met inachtneming van de leden 2 tot en met 4, kunnen vanuit het thuiswerkbudget overige voorzieningen aantoonbaar worden aangeschaft voor de inrichting van de werkruimte thuis.
6. Het thuiswerkbudget kan ook worden gebruikt voor het aantoonbaar aanschaffen van tweedehands voorzieningen (kantoorspullen) bijvoorbeeld via Marktplaats of kringloop.
7. Het budget is beschikbaar vanaf 1 april 2025 tot 1 april 2030. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget dat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

10.3 Vergoeding thuiswerkplek

1. De werknemer ontvangt op declaratiebasis een vergoeding hybride werken van € 3,50 netto, die bestaat uit een dagvergoeding thuiswerken van € 2,40 netto en een internetvergoeding van € 1,10 netto, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van het dienstverband..
2. Deze dagvergoeding geldt voor het werken van de overeengekomen werkdag vanuit huis. Deze vergoeding wordt bij een deeltijd dienstverband niet naar rato berekend.
3. Er is geen recht op een dagvergoeding als op een dag deels wordt thuis-gewerkt en deels op kantoor, locatie of elders.
4. Er is geen recht op een dagvergoeding voor dagen waarop in het geheel niet wordt gewerkt ongeacht de reden.

10.4 Standplaats en reiskostenvergoeding

Hybride werken brengt geen verandering met zich mee in de overeengekomen standplaats, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

Namens werkgevers

Erik de Ridder
Vereniging werken voor waterschappen

Namens werknemers

Arno van Voorden
CNV Connectief

Gabriëlla Buisman
FNV Overheid

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

volgende pagina
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

Vwvw cao is een uitgave van VERENIGING WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN

naar start
vorige pagina
laatst bezocht
Inhoudsopgave
Schermweergave
Print

Vwvw
www.vwvw.nl

FNV Overheid
www.fnv.nl

CNV Overheid en Publieke Diensten
www.cnv.nl