

2022-2023 CAO TSO



Inhoudsopgave

Voorwoord	6
Afkortingen	7
Definities	8
1. Over deze CAO	11
Artikel 1.1 Looptijd	11
Artikel 1.2 Werkings sfeer	11
Artikel 1.3 Aangesloten bedrijven	11
Artikel 1.4 Karakter	11
Artikel 1.5 Naleving	11
2. De Arbeidsovereenkomst	12
Artikel 2.1 Algemeen	12
Artikel 2.2 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	12
Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst	12
Artikel 2.4 Verplichting tot andere werkzaamheden	12
Artikel 2.5 Detachering	13
Artikel 2.6 Gedragsregels	13
Artikel 2.7 Medische keuringen	14
Artikel 2.8 Functiecontracten	14
3. Arbeidsduur en werkplek	15
Artikel 3.1 Arbeidsduur	15
Artikel 3.2 Werktijden en rooster	15
Artikel 3.3 Werkplek	16
Artikel 3.4 Eigen invloed op werktijden en werkplek	17
Artikel 3.5 Dienstreizen	17
Artikel 3.6 Ploegendienst	17
Artikel 3.7 Wacht- en storingsdienst	18
Artikel 3.8 Overwerk en verschoven werktijd	18
4. Beloning	19
Paragraaf 1 Salaris	19
Artikel 4.1 Salarisregeling	19
Artikel 4.2 Salarisschalen	20
Artikel 4.3 Loon	20
Artikel 4.4 Beoordeling en salaris	20
Artikel 4.5 Bonus	21
Artikel 4.6 Promotie en demotie	21
Artikel 4.7 Vakantietoeslag	22
Artikel 4.8 Eindejaarsuitkering	23

Artikel 4.8a	Bonus flexibele arbeidsvoorwaarden	23
Artikel 4.9	Jubileumgratificatie	23
Artikel 4.10	Verrekening bij salarisbetalingen	24
Paragraaf 2	Toeslagen	24
Artikel 4.11	Waarneming	24
Artikel 4.12	Ploegendienst	24
Artikel 4.13	Wacht- en storingsdienst	28
Artikel 4.14	Overwerk en verschoven werk	30
Artikel 4.15	Offshore	30
Paragraaf 3	Pensioen	31
Artikel 4.16	Pensioenregeling	31
Artikel 4.17	Uitkering bij pensionering	31
<hr/>		
5.	Vergoedingen	32
Artikel 5.1	Reis- en verblijfkosten	32
Artikel 5.2	Studiekosten	32
Artikel 5.3	Verhuiskosten bij indiensttreding	32
Artikel 5.4	Vergoeding bij standplaatswijziging	33
Artikel 5.5	Vergoeding van schade	36
Artikel 5.6	Collectieve verzekeringen	36
Artikel 5.7	Tegemoetkoming premie zorgverzekering	36
<hr/>		
6.	Vakantie en verlof	37
Artikel 6.1	Wettelijk vakantieverlof	37
Artikel 6.2	Bovenwettelijk vakantieverlof	37
Artikel 6.3	Levensfasebeleid	37
Artikel 6.4	Verlof conform de WAZO	38
Artikel 6.5	Buitengewoon verlof	39
<hr/>		
7.	Flexibele arbeidsvoorwaarden budget	40
Artikel 7.1	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	40
Artikel 7.2	Bronnen	40
Artikel 7.3	Doelen	40
<hr/>		
8.	Disciplinaire maatregelen	42
Artikel 8.1	Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf	42
Artikel 8.2	Disciplinaire maatregelen	42
Artikel 8.3	Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel	42
Artikel 8.4	Belangenbehartiging	43
<hr/>		
9.	Loopbaan	44
Artikel 9.1	Duurzame inzetbaarheid	44
Artikel 9.2	Persoonlijk ontwikkelingsplan	44
Artikel 9.3	Loopbaanscan	44
Artikel 9.4	Preventief medisch onderzoek	44

Artikel 9.5	Verlofplan 55+	44
Artikel 9.6	Aanpassing functieniveau	44
Artikel 9.7	Tijdelijke RVU-vrijstelling als individueel maatwerk	44
<hr/>		
10. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en overlijden		45
Artikel 10.1	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	45
Artikel 10.2	Uitkering bij overlijden	48
<hr/>		
11. Werkloosheid		49
Artikel 11.1	Werkloosheidsuitkering	49
Artikel 11.2	Aanvulling werkloosheidsuitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie	49
<hr/>		
12. Vakbonden		52
Artikel 12.1	Bijdrage aan de vakbonden	52
Artikel 12.2	Verlof voor vakbondsactiviteiten	52
Artikel 12.3	Vakbondsfaciliteiten	52
Artikel 12.4	Vakbondsconsulent	52
Artikel 12.5	Reorganisatie	52
<hr/>		
Protocol		53
<hr/>		
Bijlage A	Offshore Regeling	55
<hr/>		
Bijlage B	Aanvullende Vitaliteitsregeling	58
<hr/>		
Ondertekening		63
<hr/>		

TenneT TSO B.V., gevestigd te Arnhem

Werkgeversvereniging WENB, gevestigd te Arnhem

enerzijds

en

FNV Publiek Belang, gevestigd te Utrecht

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht

anderzijds, ieder voor de werknemers,

hebben samen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesproken:

Voorwoord

De maatschappelijke en politieke ambities om te komen tot een klimaatneutrale samenleving worden steeds groter. TenneT speelt een belangrijke rol in het waarmaken van deze ambities. Onze inspanningen zijn gericht op het realiseren van een Target Grid richting 2045. Tot 2025 zullen we op een verantwoorde manier doorgroeien om klaar te zijn voor de piek: we moeten dan op volle sterkte zijn om het Target Grid te gaan ontwerpen en realiseren.

De opgave die dit met zich meebrengt is enorm. Door (nog) meer samen te werken met externe partijen, te zoeken naar slimme oplossingen, standaardisering en digitalisering gaan we samen deze uitdaging aan. Dit vraagt om andere manieren van (samen)werken. Onze veiligheid staat daarbij nooit ter discussie.

Niet alleen de aard van ons werk verandert, ook waar en hoe we met elkaar samenwerken. Hybride werken is daarbij de standaard. We vinden het belangrijk dat jij daarin een goede work-life balance ervaart, net als een acceptabele werkdruk. Je ontplooit je bij ons door de ruime opleidings- en doorgroeimogelijkheden. De samenleving heeft steeds meer aandacht voor inclusiviteit en diversiteit. Ook bij TenneT vinden we het belangrijk een afspiegeling te zijn van de samenleving. Iedereen moet zich bij ons thuis voelen en trots zijn om bij TenneT te kunnen werken aan de energietransitie.

We maken turbulente tijden mee. Gezamenlijk hebben de onderhandelingspartijen daarom besloten een cao af te sluiten voor een periode van 16 maanden, als opmaat naar een cao die richting gaat geven aan de periode richting 2025 en verder.



Afkortingen

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ADV	Arbeidsduurverkorting
AOW	Algemene Ouderdomswet
ATW	Arbeidstijdenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
DI	Duurzame inzetbaarheid
FNM	Functioniveaumatrix
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
IPAP	Invalideitpensioen Aanvullingsplan
IP	Invalideitpensioen
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
SV-loon	Sociale verzekeringsloon
TSO	Transmission System Operator
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAZO	Wet arbeid en zorg
WENB	Werkgeversvereniging voor de sectoren Energie, Grondstoffen Energie en Omgeving, en Kabel & Telecom
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Definities

Arbeidsongeschikt, volledig en duurzaam

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur (artikel 4 lid 1 WIA).

Arbeidsongeschikt, gedeeltelijk

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 5 WIA).

Bedrijfsbelang

Iedere situatie die de veiligheid of de continuïteit van het bedrijfsproces betreft en situaties waarbij belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard van de onderneming van werkgever in het geding zijn. Als 'bedrijfsbelang' betrekking heeft op belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard, zal rekening worden gehouden met de in het geding zijnde belangen van werknemer.

Bedrijfsongeval

Een ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan een werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Het ongeval mag niet veroorzaakt zijn door de schuld en of onvoorzichtigheid van werknemer.

Berekeningsgrondslag

Het dagloon dat geldt voor de aanvullingen WW en ZW. Dit wordt berekend op basis van het niet-gemaximeerde SV-loon in het jaar voorafgaand aan de eerste werkloosheids- c.q. ziektedag.

Diensttijd

De onafgebroken diensttijd bij de huidige werkgever van werknemer en de rechtsvoorganger(s) van werkgever;

Eindejaarsuitkering

Een uitkering van 6% van het jaarsalaris van werknemer.

Jaarsalaris

Twaalf maal het maandsalaris

Maandsalaris

Het schaalsalaris van werknemer (vermenigvuldigd met het eventuele deeltijdpercentage), vermeerderd met de eventuele:

- a. salaristoelage per maand;
- b. vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden, en;

c. vergoeding in geld voor ploegendienst.

Voor werknemers met een functiecontract geldt het bovenstaande met dien verstande dat het schaalsalaris wordt verminderd met 8% vakantietoeslag.

Met pensioen

Het ABP-keuzepensioen of het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen

Overwerk

Op verzoek van de leidinggevende gewerkte uren boven de normale te verrichten uren per dag of dienst. Indien werknemer per dag of dienst minder dan een half uur extra werkt valt dit niet onder overwerk. Indien werknemer per dag of dienst meer dan een half uur extra werkt, valt het eerste half uur wel onder overwerk. Indien het overwerk niet aansluit op de standaard werktijd (bij een extra opkomst) valt de reistijd ook onder overwerk.

Partner

- a. de echtgeno(o)te van werknemer;
- b. degene met wie werknemer een geregistreerd partnerschap heeft gesloten (artikel 1:80a BW), of;
- c. degene met wie werknemer ongehuwd samenwoont en – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gemeenschappelijke huishouding voert. Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring.

Passende functie

Een functie die anders is dan de functie van werknemer waarvan de werkzaamheden redelijkerwijs aan werknemer kunnen worden opgedragen, rekening houdend met ervaring en opleiding. Onder passende functies vallen die functies waarvoor werknemer zich binnen een termijn van zes maanden kan kwalificeren en waarvan de beloning gelijk is aan dan wel een schaal hoger of lager is dan het salarisoniveau van de functie van werknemer en die binnen drie jaar beschikbaar zullen zijn.

Ploegendienst

Een regeling van werktijden volgens een op bedrijfsniveau vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie. Daarbij hoort het werken op uren gelegen buiten maandag tot met en vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur ook tot het normale patroon.

Reorganisatie

Reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de WOR.

Salaristoeslag

Een vaste maandelijksse toeslag op het schaalsalaris, ongeacht de reden van toekenning, niet zijnde de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, ploegendiensttoeslag, wacht- en storingsdiensttoeslag en vaste toeslag voor werknemers met een functiecontract. Dit kan een vast bedrag zijn of een percentage van het schaalsalaris.

Salaris per uur

1/165e deel van [het schaalsalaris plus de salaristoeslag]. Voor werknemers met een functie-

contract met een standaard arbeidsduur van 40 uur per week is het 'salaris per uur' 1/173e deel van [het schaalsalaris plus de salaristoelage].

Schaalsalaris

Het bedrag per maand dat werknemer ontvangt op grond van zijn indeling in de salarisschaal.

Standplaats

De door werkgever aangewezen plaats waar werknemer als regel werkt of de plaats van waaruit werknemer als regel zijn werk begint.

Vakantietoelage

Een toelage van 8% van het jaarsalaris van werknemer.

Verschoven werktijd

Op verzoek van de leidinggevende gewerkte uren anders dan tijdens de standaard werktijd, voor zover deze niet onder overwerk vallen en niet samenvallen met de standaard werktijd c.q. het standaard rooster.

Volcontinudienst

Een vorm van ploegendienst waarin de opvolging van diensten zodanig is geregeld dat het arbeidsproces 24 uur per dag en 7 dagen per week doorgaat.

Wacht- en storingsdienst

Het volgens rooster beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden buiten de voor werknemer geldende werktijd.

Werkgever

Elke onderneming met een eigen juridische entiteit die hoofdzakelijk activiteiten uitvoert die vallen onder de werkingssfeer van deze cao en lid is van de WENB. Een onderneming voert hoofdzakelijk activiteiten uit die vallen onder de werkingssfeer van deze cao wanneer meer dan 50% van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers aan deze activiteiten wordt besteed.

Werknemer

Alle personen in dienst van werkgever met uitzondering van:

- leden van raden van bestuur en directieleden (met inbegrip van directors en associate directors);
- degenen die uitgezonden worden naar het buitenland voor een periode van drie maanden of langer ('assignees'). Op hen is gedurende de periode van uitzending de 'International Secondments Directive' van toepassing;
- degenen die hun standplaats in Brussel hebben;
- stagiaires en vakantiewerkers;
- degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt die al dan niet met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn (werkervaringsplaats), en;
- degenen die werkzaam zijn in het kader van een werk-leerproject.

Wanneer in deze cao de term 'werknemer' wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster bedoeld.

1. Over deze cao

Artikel 1.1 – Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2022 tot en met 31 augustus 2023.

Artikel 1.2 – Werkingsfeer

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen werkgevers die in Nederland alsmede de Nederlandse territoriale wateren zijn aangewezen als Transmission System Operator (TSO) en verantwoordelijk zijn voor het transporteren van elektriciteit alsmede het onderhouden, ontwikkelen en balanceren van het hoogspanningsnetwerk vanaf 110 kV.

Artikel 1.3 – Aangesloten bedrijven

Bij deze cao is aangesloten TenneT TSO B.V., gevestigd te Arnhem.

Artikel 1.4 – Karakter

1. Deze cao heeft een minimumkarakter.
2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's. Individuele afspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien blijven van kracht.

Artikel 1.5 – Naleving

1. Werkgever past deze cao toe voor al zijn werknemers (conform de definitie van werknemer zoals in deze cao opgenomen).
2. In bepaalde situaties kunnen werkgever en werknemer een functiecontract sluiten. Nadere afspraken hiervoor zijn opgenomen in artikel 2.8.

2. De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 – Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en vermeldt altijd:
 - a. de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van werknemer;
 - b. de naam en plaats van vestiging van werkgever;
 - c. de functie en standplaats(en), werklocatie(s) of werkgebied van werknemer;
 - d. de datum waarop werknemer in dienst is gekomen;
 - e. de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - f. het aantal uren per week waarvoor werknemer in dienst is;
 - g. het aanvangssalaris;
 - h. de bij het aanvangssalaris behorende salarisschaal of –groep, indien van toepassing;
 - i. de toepasselijkheid van deze cao en de bedrijfsregelingen die voor werknemer gelden.
2. Met ingang van 1 augustus 2022 geldt op basis van het nieuwe artikel 7:655 BW een uitgebreidere informatieplicht voor werkgever. Vanaf dat moment komt artikel 2.1 lid 1 sub a tot en met i te vervallen en geldt daarvoor in de plaats deze uitgebreidere wettelijke informatieplicht.
3. Werknemer ontvangt een exemplaar van zijn arbeidsovereenkomst.
4. Werkgever kan werknemer voorafgaand en gedurende de arbeidsovereenkomst aan een screening onderwerpen. Afhankelijk van de functie en rol van werknemer betreft dit de volgende maatregelen:
 - a. verklaring omtrent het gedrag;
 - b. een uitgebreid veiligheidsonderzoek (UVO), en/of;
 - c. een AIVD screening.
5. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 2.2 – Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan.
2. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
3. Indien werknemer direct voor aanvang van de arbeidsovereenkomst langer dan een half jaar voor werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die in het kader van artikel 7:668a BW mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

Artikel 2.3 – Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Zowel werknemer als werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen, met inachtneming van de voor hen geldende opzegtermijn.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin werknemer recht heeft gekregen op een AOW-uitkering.

Artikel 2.4 – Verplichting tot andere werkzaamheden

1. Indien het redelijk en in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, kan werkgever werknemer (tijdelijk) een andere functie geven of (tijdelijk) ander werk dan het gebruikelijke werk van werknemer laten doen.
2. In het geval bij een andere werkgever wordt gestaakt of werknemers tijdens een staking worden uitgesloten, kan werknemer niet worden verplicht werk te doen om stakers of uitgesloten werknemers te vervangen. Dit is alleen anders indien werkgever meent dat dit

noodzakelijk is voor de openbare veiligheid of gezondheid of voor de ongestoorde openbare energievoorziening.

3. Over de toepassing van lid 2 overlegt werkgever zo spoedig mogelijk met de ondernemingsraad.

Artikel 2.5 – Detachering

1. Werkgever kan werknemer bij een andere werkgever detacheren.
2. Die andere werkgever bepaalt tijdens de detachering de standplaats en werktijden. Indien de reguliere werktijden hiervan afwijken, wordt de detachering gezien als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster.
3. In geval van detachering blijven de bestaande arbeidsvoorwaarden gelden. Voor opname van (bijzonder) verlof, regels bij ziekmelding, veiligheid, e.d. moet werknemer zich houden aan de regelingen van de andere werkgever.

Artikel 2.6 – Gedragsregels

Artikel 2.6.1 – Geheimhouding

1. Werknemer mag tijdens en ook na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst zonder toestemming van werkgever geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die hem uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst bekend zijn en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Het voorgaande geldt niet indien werknemer op grond van een wettelijk of ander algemeen geldend voorschrift verplicht is om deze informatie aan bepaalde personen te verstrekken.
2. Werkgever mag zonder toestemming van werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken in de persoonlijke levenssfeer van werknemer waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Het voorgaande geldt niet indien werkgever op grond van een wettelijk of ander algemeen geldend voorschrift verplicht is deze informatie aan bepaalde personen te verstrekken.

Artikel 2.6.2 – Geen benadeling werkgever

1. Zonder toestemming van werkgever is het werknemer niet toegestaan:
 - a. in verband met zijn werkzaamheden geschenken van anderen te vragen of aan te nemen;
 - b. mee te werken aan een door werkgever aanbesteed werk;
 - c. mee te werken aan leveringen aan werkgever;
 - d. voor zichzelf of voor anderen gebruik te maken van zaken van werkgever anders dan ten behoeve van zijn werkzaamheden voor werkgever;
 - e. tijdens werktijd diensten voor zichzelf te laten verrichten door collega's of door anderen die voor werkgever werken, anders dan ten behoeve van zijn werkzaamheden voor werkgever.
2. Op bedrijfsniveau zijn nadere regels vastgelegd over compliance en integriteit.

Artikel 2.6.3 – Nevenwerkzaamheden

Indien werknemer betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten, dan dient hij dit te melden bij werkgever. Werkgever geeft werknemer toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden, tenzij deze nevenwerkzaamheden:

- a. risico opleveren ten aanzien van gezondheid en veiligheid;
- b. risico opleveren ten aanzien van de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;

- c. leiden tot belangenconflicten of schade toebrengen aan de belangen of goede naam van het bedrijf van werkgever anderszins, of
- d. leiden tot een overtreding van een wettelijk voorschrift, zoals het overtreden van de arbeidstijdenwetgeving.

Artikel 2.7 – Medische keuringen

1. Bij indiensttreding of functiewijziging worden alleen medische keuringen verricht als aan de betreffende functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld.
2. De medische keuring wordt verricht door een door werkgever aangewezen arts.
3. Werknemer krijgt als eerste de uitslag van de medische keuring.
4. Indien werknemer zich terugtrekt voordat de uitslag van de medische keuring aan werkgever is meegedeeld, kan hij verzoeken de uitslag voor werkgever geheim te houden. Werknemer dient dat verzoek tijdig te doen.
5. Werkgever betaalt de kosten van de medische keuring.

Artikel 2.8 – Functiecontracten

1. Met bepaalde werknemers (conform de definitie van werknemer zoals in deze cao opgenomen) kan werkgever een functiecontract sluiten. In een functiecontract kunnen afspraken worden gemaakt die afwijken van deze cao.
2. Een functiecontract kan worden gesloten met werknemers die zijn ingedeeld in een functie boven schaal 9.
3. De hieronder genoemde bepalingen c.q. hoofdstukken van deze cao zijn van toepassing op functiecontracten. De overige arbeidsvoorwaarden in deze cao kunnen worden vervangen door specifieke collectieve of individuele afspraken.

2.1	Algemeen	5	Vergoedingen
2.2	Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	6.1	Wettelijk vakantieverlof, met uitzondering van lid 2 en 3
2.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	6.3	Levensfasebeleid
2.4	Verplichting tot andere werkzaamheden	6.4	Verlof conform de WAZO
2.5	Detachering	6.5	Buitengewoon verlof
2.6	Gedragsregels	7	Flexibele arbeidsvoorwaarden
3.2	Werktijden en rooster, met uitzondering van lid 6	8	Disciplinaire maatregelen
3.3	Werkplek	9.1	Duurzame inzetbaarheid
3.4	Eigen invloed op werktijden en werkplek	9.2	Persoonlijk ontwikkelingsplan
4.1.3	Bezwaar	9.3	Loopbaanscan
4.6	Promotie en demotie	9.4	Preventief medisch onderzoek
4.9	Jubileumgratificatie	9.6	Aanpassing functieniveau
4.10	Verrekening bij salarisbetalingen	10	Ziekte, arbeidsongeschiktheid en overlijden
4.11	Waarnemingstoeslag	11	Werkloosheid
4.16	Pensioenregeling	12.1A	Tijdelijke eenmalige vakbondsbijdrage
4.17	Uitkering bij pensionering	12.2	Verlof voor vakbondsactiviteiten
		12.3	Vakbondsfaciliteiten
		12.3	Vakbondsfaciliteiten

3. Arbeidsduur en werkplek

Artikel 3.1 – Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van werknemer bedraagt bij een volledig dienstverband gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis, waarbij werknemer feitelijk 40 uur per week werkt en 2 uur per week tijdcompensatie (ADV) wordt opgebouwd. Voor werknemers in volcontinuïedienst geldt een andere gemiddelde arbeidsduur, zoals beschreven in artikel 3.6.
2. Opgebouwde ADV vervalt niet door ziekte. Opgebouwde niet ingeroosterde ADV wordt aangemerkt als bovenwettelijk verlof. Over ziekte-uren wordt geen ADV opgebouwd.
3. Verlof ten behoeve van vakbondsactiviteiten wordt bij het bepalen van aanspraak op ADV beschouwd als gewerkte uren.
4. Indien werknemer in aanmerking komt voor eigen invloed op zijn werktijden conform artikel 3.4, zorgt hij er zelf voor dat hij, gemiddeld over een jaar gerekend, het met hem overeengekomen aantal uren per week werkt.
5. Werknemer werkt in deeltijd indien hij op jaarbasis minder dan gemiddeld 38 uur per week werkt. In dat geval heeft hij aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van zijn arbeidsduur, tenzij anders vermeld.

Artikel 3.2 – Werktijden en rooster

1. De standaard werktijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Op zaterdag, zondagen en feestdagen wordt alleen gewerkt indien dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Voor werknemers in ploegendienst geldt de standaard werktijd zoals bepaald in artikel 4.12.1.
2. Feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede Pinksterdag;
 - Eerste en Tweede Kerstdag;
 - Koningsdag, en;
 - eenmaal per vijf jaar op Bevrijdingsdag, telkens in het lustrumjaar. Vanaf 2023 is Bevrijdingsdag (5 mei) jaarlijks een betaalde vrije dag.
3. Indien voor werknemer wisselende werktijden gelden, wordt hiervoor een rooster opgesteld.
4. Indien werknemer in aanmerking komt voor eigen invloed op zijn werktijden, stelt hij in overleg met zijn leidinggevende en zijn eventuele team zelf zijn rooster op. Werkgever is hiervoor een uitvoeringsregeling ('Flex@TenneT') met de ondernemingsraad overeengekomen.
5. Werkgever mag werknemer in een ander rooster plaatsen. Indien werknemer hierdoor kosten moet maken, worden deze door werkgever vergoed.
6. Wanneer werknemer in opdracht van zijn leidinggevende buiten de standaard werktijd werkt, heeft hij aanspraak op een toeslag. Dit geldt niet voor situaties waarin werknemer in aanmerking komt voor eigen invloed op zijn werktijden en hij op basis hiervan buiten de standaard werktijd werkt.



7. Voor uren die binnen de standaard werktijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, met uitzondering van:
- a. ploegendiensten;
 - b. overwerk;
 - c. verschoven werktijd, en;
 - d. offshore werk.

Voor nadere regels hierover zie artikel 3.8 e.v. en voor de hoogte van de betreffende toeslagen artikel 4.12 e.v.

Artikel 3.3 – Werkplek

1. Indien het voor het werk van werknemer noodzakelijk is kan werkgever werknemer verplichten om te wonen in dan wel op redelijke afstand van zijn standplaats(en), werklocatie(s) of werkgebied. Bij het bepalen of de afstand redelijk is speelt ook de reistijd van werknemer een rol. Op bedrijfsniveau kunnen hiervoor algemene regels worden vastgesteld.
2. Werknemers die 55 jaar of ouder zijn, kunnen in het kader van het vorige lid niet meer worden verplicht om te verhuizen.
3. Werkgever wijst de standplaats van werknemer aan. Werknemer kan, afhankelijk van zijn functie, zijn standplaats thuis hebben. In dat geval reist werknemer direct van huis uit naar en van wisselende werkplekken om daar zijn werk te doen. Indien werknemer in aanmerking komt voor eigen invloed op werkplek wijzigt zijn standplaats niet.
4. Indien werknemer standplaats thuis heeft begint zijn werktijd bij aankomst op de eerste werkplek van de dag en eindigt deze bij vertrek van de laatste werkplek. De werktijd is de tijd tussen de aankomst en het vertrek van de werkplek minus de tijd van de pauze(s). Indien de reistijd van huis naar de eerste werkplek en vanaf de laatste werkplek terug naar huis op

een dag samen meer dan één uur bedraagt, wordt de reistijd die dit uur te boven gaat vergoed op basis van het voor werknemer geldende salaris per uur. Dit geldt alleen voor werknemers die in aanmerking komen voor overwerktoeslag.

5. Werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen over de wijze waarop hij werknemers faciliteert in het werken op een andere werkplek dan een werkplek bij werkgever.

Artikel 3.4 – Eigen invloed op werktijden en werkplek

1. Werkgever bepaalt of werknemer enige mate van invloed heeft op het bepalen van zijn werktijden en werkplek. Indien dat het geval is maken werknemer en zijn leidinggevende afspraken over de mate van vrijheid die werknemer heeft. Daarbij wordt rekening gehouden met de aard van de werkzaamheden en eventueel gemaakte afspraken in het team van werknemer.
2. Bij toepasselijkheid van lid 1 van dit artikel, is een aantal bepalingen in deze cao, waaronder in ieder geval de bepalingen over overwerk, niet of anders van toepassing.
3. Werkgever voert overleg met de ondernemingsraad over het in lid 1 en 2 bepaalde. Werkgever is naar aanleiding hiervan een uitvoeringsregeling ('Flex@TenneT') overeengekomen met de ondernemingsraad.

Artikel 3.5 – Dienstreizen

1. Indien werknemer ten behoeve van zijn werkzaamheden van zijn standplaats naar een andere werkplek moet reizen, valt de reistijd in beginsel binnen de standaard werktijd.
2. Indien werknemer op een andere plek dan zijn standplaats moet werken en zijn totale reguliere reistijd voor woon-werkverkeer per dag hierdoor met meer dan een uur wordt verlengd, wordt de totale extra reistijd vergoed op basis van het voor werknemer geldende salaris per uur. Dit geldt alleen voor werknemers die in aanmerking komen voor overwerktoeslag.

Artikel 3.6 – Ploegendienst

1. De arbeidsduur voor de vijf ploegen volcontinudienst bedraagt als basis gemiddeld ($7 * 24$ uur =) 168 uur per cyclus.
2. Als werknemer in zes, zeven of acht ploegen volcontinudienst werkt, wordt in vergelijking met de vijf ploegen volcontinudienst de arbeidsduur uitgebreid met één, twee of drie dagdiensten.
3. Indien werknemer in ploegendienst werkt, kan werkgever hem in het bedrijfsbelang tijdelijk of permanent naar een ander rooster overplaatsen. Tijdelijke overplaatsing duurt een vooraf afgesproken periode of tot een vooraf bepaalde situatie of gebeurtenis zich voordoet. In alle andere gevallen wordt gesproken van een permanente overplaatsing.
4. Indien werknemer in ploegendienst werkt, kan hij pas van zijn werk vertrekken, wanneer zijn collega aanwezig is om het werk over te nemen.
5. Indien werknemer tijdens nachtdienst aanspraak heeft op buitengewoon verlof, dan heeft hij in beginsel ook aanspraak op buitengewoon verlof tijdens de nacht ervoor en in bijzondere gevallen ook tijdens de nacht erna.
6. De ploegendiensttoeslag is opgenomen in artikel 4.12.

Artikel 3.7 – Wacht- en storingsdienst

1. Werkgever kan werknemer opdragen wacht- en storingsdienst te verrichten.
2. Bij wacht- of storingsdienst geldt standaard gebondenheid. Dit houdt in dat werknemer bereikbaar moet zijn.
3. Een wacht- of storingsdienst duurt in beginsel niet langer dan zeven aaneengesloten dagen.
4. Werknemer is niet meer verplicht om wacht- en storingsdiensten te verrichten indien:
 - a. uit een gericht periodiek medisch onderzoek de medische noodzaak tot beëindiging wordt aangetoond;
 - b. de wachtdienst wordt beëindigd als gevolg van arbeidsongeschiktheid, of;
 - c. de wachtdienst wordt beëindigd als gevolg van reorganisatie respectievelijk op verzoek van werkgever.
5. De wacht- en storingsdiensttoeslag is opgenomen in artikel 4.13.

Artikel 3.8 – Overwerk en verschoven werktijd

1. Werkgever kan werknemer opdragen op andere tijden te werken dan zijn rooster bepaalt. Het kan gaan om overwerk en verschoven werktijd.
2. De regeling overwerk en verschoven werktijd is ook van toepassing indien werknemer in ploegendienst werkt. Alleen indien elders in de cao afwijkende afspraken voor de ploegendienst zijn opgenomen, gaan die afspraken voor.
3. Indien werknemer in aanmerking komt voor eigen invloed op zijn werktijden conform artikel 3.4, heeft hij geen aanspraak op een toeslag voor overwerk en verschoven werktijd, tenzij zijn leidinggevende uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven om over te werken. De uren van het overwerk en verschoven werk dat in opdracht van de leidinggevende is verricht, tellen niet mee voor het met werknemer overeengekomen gemiddeld aantal uren per week.
4. De toeslag voor overwerk en verschoven werktijd is opgenomen in artikel 4.14.

4. Beloning

Paragraaf 1. Salaris

Artikel 4.1 – Salarisregeling

Artikel 4.1.1 – Salariëring

1. De salarisstructuur bestaat uit de salarisschalen 1 tot en met 9¹. De salarisschalen zijn te vinden in artikel 4.2. Iedere schaal kent een minimum en een maximum.
2. Bij collectieve structurele salarisverhogingen worden de minimum- en maximumbedragen van de schalen met het betreffende percentage aangepast en naar boven afgerond op hele euro's.

Artikel 4.1.2 – Inschaling

1. De schaal van de functie wordt bepaald door het gewicht van de functie.
2. Iedere functie tot en met schaal 9 is ingeschaald in de functieniveaumatrix (FNM) waarbij functies van gelijke zwaarte in dezelfde niveaugroep zijn ingedeeld. De niveaugroepen zijn gekoppeld aan salarisschalen. De FNM en de indelingsprocedure zijn op bedrijfsniveau vastgelegd.
3. Werkgever informeert werknemer over zijn salaris, de niveaugroep en de salarisschaal van de door hem vervulde functie.
4. Indien werknemer geen of onvoldoende werkervaring heeft of nog niet aan alle elementen van de functie kan voldoen, kan hij voor maximaal drie jaar één schaal lager worden ingeschaald dan de voor zijn functie geldende salarisschaal. Deze inschaling wordt dan aangemerkt als aanloopschaal.
5. Wijziging van de inschaling vindt plaats bij:
 - a. overgang naar een andere functie met een ander schaalniveau;
 - b. het verlaten van de aanloopschaal, en;
 - c. herweging van de functie.

Artikel 4.1.3 – Bezwaar

Indien werknemer bezwaar heeft tegen de inschaling van zijn functie, zijn salarisaanpassing of de aan hem toegekende bonus, dan kan hij – conform de bezwaarregeling bij werkgever – middels het indienen van een bezwaarschrift een verzoek doen om herziening van de genomen beslissing.

¹ Vanuit de historie kent werkgever nog de salarisschalen 10 t/m 13. Werknemers die nog zijn ingedeeld in deze schalen worden bij een collectieve salarisaanpassing op dezelfde wijze behandeld als de salarisschalen 1 t/m 9.

Artikel 4.2 – Salarisschalen

Per 1 mei 2022 gelden de volgende salarisschalen (bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief 6% eindejaarsuitkering).

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	1.781	2.513
2	1.835	2.690
3	2.185	3.213
4	2.280	3.828
5	2.724	4.546
6	2.888	5.286
7	3.333	6.104
8	3.389	6.956
9	3.851	7.837
10	4.036	8.724

Bij sollicitatie op functies vanaf salarisschaal 10 geldt enkel indeling in Hay-schalen.

Artikel 4.3 – Loon

1. De op 30 april 2022 geldende salarissen en salarisschalen worden op 1 mei 2022 structureel verhoogd met 3,1%.
2. Werknemer ontvangt, indien hij op 1 juli 2022 in dienst is van werkgever, een eenmalige uitkering van 1,2% van het jaarsalaris.

Artikel 4.4 – Beoordeling en salaris

1. Jaarlijks vindt er een beoordeling plaats van het functioneren van de werknemer gebaseerd op het 'Performance Management' - systeem.
2. Voor zover werknemer het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, wordt een salarisverhoging aan werknemer toegekend, behorend bij zijn beoordelingskwalificatie. Het salaris van werknemer wordt per 1 januari van het daarop volgende jaar aangepast.
3. Het beoordelingssysteem kent vijf beoordelingskwalificaties met bijbehorende beoordelingspercentages. Het percentage wordt berekend over het maximum van de salarisschaal van werknemer (zie artikel 4.2).

Beoordeling	Beoordelingspercentage
Onvoldoende	0%
Ruimte voor verbetering	1,0%
Goed	2,5%
Zeer goed	4,0%
Uitstekend	5,5%

4. De leidinggevende van werknemer stelt de beoordeling vast en stelt de individuele salarisverhoging, gebaseerd op het bijbehorende beoordelingspercentage, voor bij de directie.
5. De directie stelt jaarlijks de individuele salarisverhogingen definitief vast op basis van de voorstellen van de leidinggevendenden.
6. Als naar het oordeel van werkgever zich omstandigheden hebben voorgedaan waardoor het niet mogelijk is het functioneren van werknemer te beoordelen, dan zal zijn beoordeling met een jaar worden uitgesteld.
7. Bij indiensttreding op of na 1 juli ontvangt werknemer per 1 januari van het daarop volgende jaar geen individuele salarisverhoging.

Artikel 4.5 – Bonus

Werkgever kan aan werknemer een bonus toekennen. De bonus is een eenmalige betaling op grond van bijzondere resultaten. De bonus bedraagt maximaal 50% van het bruto maandsalaris van werknemer en is niet pensioengevend.

Artikel 4.6 – Promotie en demotie

1. In geval van doorgroei naar een functie met een hogere schaal of bij indeling in een hoger schaalniveau als gevolg van herwaardering van de functie ontvangt werknemer een promotieverhoging van:
 - 5% bij doorgroei naar een functie c.q. indeling één schaal hoger;
 - 10% bij doorgroei naar een functie c.q. indeling twee of meer schalen hoger.Het percentage wordt berekend over het maximum van de nieuwe schaal. Dit geldt ook in geval van overgang naar functiecontract (het percentage wordt in dat geval berekend over het maximum van de nieuwe schaal, derhalve zonder de vaste toeslag voor werknemers met een functiecontract).



2. Indien werknemer in een aanloopschaal wordt geplaatst (één schaal onder de feitelijke indeling), ontvangt werknemer het hiervoor bedoelde percentage over het maximum van de schaal behorend bij de nieuwe functie. Bij het verlaten van de aanloopschaal wordt geen promotieverhoging toegekend. Dit geldt ook indien werknemer hierdoor boven het maximum van de betreffende aanloopschaal uitkomt. In dit geval geldt een salaristoelage totdat werknemer zijn aanloopschaal verlaat.
3. In geval van teruggang naar een functie met een lagere schaal is de nieuwe schaal van toepassing. Indien het laatstverdiende salaris hoger ligt dan het maximum van de nieuwe schaal wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de nieuwe schaal. Het verschil tussen het nieuwe salaris en het laatstverdiende salaris wordt uitbetaald in een salaristoelage die gedurende drie jaar na aanvang van de nieuwe functie wordt afgebouwd als volgt:
 - gedurende het eerste jaar 100%;
 - gedurende het tweede jaar 67%;
 - gedurende het derde jaar 33%.De toelage is onderdeel van het salaris van werknemer. Deze is pensioengevend, wordt geïndexeerd met de algemene cao-verhogingen en is onderdeel van de grondslag voor berekening van de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.
4. Indien werknemer voorafgaand aan de teruggang als bedoeld in lid 3 een functiecontract had geldt het volgende:
 - bij overgang van functiecontract naar cao-contract wordt het verschil tussen het oude en nieuwe jaarsalaris (vermeerderd met de waarde van ADV, de vaste toelage voor werknemers met een functiecontract, de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering) afgebouwd volgens de staffel genoemd in lid 3;
 - bij overgang van functiecontract naar functiecontract wordt een eventuele lagere vaste toelage voor werknemers met een functiecontract afgebouwd volgens de staffel genoemd in lid 3.
5. Bij indeling in een lager schaalniveau als gevolg van herwaardering van de functie is de afbouwregeling zoals bedoeld in de Plaatsingsregeling bij reorganisatie van toepassing. De Plaatsingsregeling maakt geen onderdeel uit van de cao.
6. Indien werknemer wordt teruggezet in een lagere functie als gevolg van een disciplinaire maatregel is de afbouwregeling niet van toepassing.
7. In geval van teruggang in functie vanwege medische beperkingen worden maatwerkafspraken gemaakt.
8. Bij doorstroom naar een functie met dezelfde salarisschaal wordt geen doorstroomverhoging toegekend.
9. Bij overgang van cao-contract naar functiecontract of vice versa ondertekenen werkgever en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst waarin de dienovereenkomstige arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd.

Artikel 4.7 – Vakantietoelage

1. Werknemer ontvangt een vakantietoelage van 8% over zijn jaarsalaris.
2. Uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats maandelijks of eenmaal per jaar in mei, naar keuze van werknemer.
3. Indien werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt en hij heeft gekozen voor jaarlijkse uitbetaling van de vakantietoelage, vindt op dat moment uitbetaling van de vakantietoelage plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoelage werd uitbetaald en de datum van uitdiensttreding.

Artikel 4.8 – Eindejaarsuitkering

1. Werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering van 6% over zijn jaarsalaris.
2. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats maandelijks of eenmaal per jaar in december, naar keuze van werknemer.
3. Indien werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt en hij heeft gekozen voor jaarlijkse uitbetaling van de eindejaarsuitkering, vindt op dat moment uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover eindejaarsuitkering werd uitbetaald en de datum van uitdiensttreding.

Artikel 4.8a – Bonus flexibele arbeidsvoorwaarden

1. Indien werknemer vóór 1 april van het lopende kalenderjaar in dienst is én in de volledige maand april van datzelfde jaar nog in dienst is, ontvangt hij een bonus flexibele arbeidsvoorwaarden van € 500,- bruto. Dit bedrag geldt ongeacht de deeltijdfactor. De bonus flexibele arbeidsvoorwaarden is niet pensioengevend.
2. Uitbetaling van de bonus flexibele arbeidsvoorwaarden vindt plaats in de maand april.

Artikel 4.9 – Jubileumgratificatie

1. Werknemer ontvangt een jubileumgratificatie wanneer hij een diensttijd van 10, 20, 30, 40 en 50 jaar bereikt. De gratificatie is een percentage van het maandsalaris van werknemer, voor werknemers met een cao-contract vermeerderd met de vakantietoeslag. De percentages zijn bij:
 - 10 jaar 25%
 - 20 jaar 100%
 - 30 jaar 150%
 - 40 jaar 200%
 - 50 jaar 200%
2. Wanneer werknemer in deeltijd werkt en dit korter dan 5 jaar heeft geduurd, wordt de jubileumgratificatie berekend over het voltijds maandsalaris.
3. Wanneer werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of is geweest, dan heeft dit geen nadelige invloed op de hoogte van zijn jubileumgratificatie.
4. Indien werknemer zijn diensttijd niet vol maakt als gevolg van ontslag en zonder dit ontslag vóór het bereiken van de voor hem geldende AOW-leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar had kunnen bereiken, heeft hij in de volgende gevallen recht op een jubileumuitkering naar evenredigheid van zijn feitelijke diensttijd:
 - a. indien het ontslag samenvalt met de toekenning van een IVA- of WGA-uitkering, of;
 - b. indien het ontslag een gevolg is van boventaligheid.
5. De hoogte van de uitkering zoals bedoeld in het vorige lid wordt als volgt bepaald. De diensttijd die is verstreken na de laatste jubileumuitkering die aan werknemer is uitgekeerd tot de datum van uitdiensttreding wordt gedeeld door de diensttijd tussen het laatste jubileum en het eerstvolgende jubileum dat als gevolg van de uitdiensttreding niet meer wordt bereikt. Het resultaat hiervan wordt vermenigvuldigd met de hoogte van de uitkering die hoort bij het eerstvolgende jubileum dat als gevolg van de uitdiensttreding niet meer wordt bereikt. De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden. Indien het jubileum van 10 jaar niet meer kan worden bereikt wordt gerekend met de diensttijd die is verstreken vanaf de datum van indiensttreding.

Voorbeeldberekening jubileumuitkering naar evenredigheid

Het dienstverband van een werknemer van 55 jaar met 35 dienstjaren (420 maanden) wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Vijf jaar geleden heeft hij 1,5 maandsalaris ontvangen in verband met zijn 30-jarig jubileum. Voor zijn (niet meer te bereiken) 40-jarig jubileum zou hij een uitkering van twee maandsalarissen ontvangen. Zijn jubileumuitkering naar evenredigheid wordt als volgt berekend:

- sinds de vorige uitkering verstreken diensttijd tot het einde van het dienstverband: 5 jaar (60 maanden)
- tijd tussen de vorige uitkering en het eerstvolgende niet meer te bereiken jubileum: 10 jaar (120 maanden)
- jubileumuitkering naar evenredigheid: $60/120 * 2$ maandsalarissen = 1 maandsalaris.

Artikel 4.10 – Verrekening bij salarisbetalingen

Werkgever is gerechtigd om bij uitbetaling van het salaris van werknemer bedragen te verrekenen die:

- a. op grond van deze cao en/of de op bedrijfsniveau vastgestelde regelingen verschuldigd zijn, en;
- b. bij de salarisbetaling onverschuldigd zijn uitbetaald.

Paragraaf 2. Toeslagen

Artikel 4.11 – Waarneming

1. Werknemer ontvangt een toeslag indien hij in opdracht van werkgever langer dan een maand onafgebroken een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt.
2. De toeslag is het verschil tussen het salaris van werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij definitief in de door hem waargenomen functie zou worden benoemd (op basis van de promotieverhoging zoals opgenomen in artikel 4.6).

Artikel 4.12 – Ploegendienst

Artikel 4.12.1 – Ploegendiensttoeslag

1. Indien werknemer in ploegendienst werkt ontvangt hij hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bestaat gedeeltelijk uit een toeslag in geld en gedeeltelijk uit een compensatie in tijd. De compensatie in tijd vermindert gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van werknemer en wordt ingeroosterd. De toeslag in geld is een toeslag op het schaaalaris.
2. De vergoeding wordt bepaald op basis van de zwaarte van het rooster, uitgedrukt in punten uurwaarde en berekend over een arbeidsduur van 52 weken per jaar.
3. Het aantal punten uurwaarde wordt bepaald door de werkuren in het ploegendienstrooster die vallen op maandag tot en met vrijdag buiten de standaard werktijd van 7.00 tot 18.00 uur per jaar te wegen met de volgende factoren:

Uren op	Factor
Maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur	0,5
Zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur	1
Zondag tussen 00.00 en 24.00 uur	1

4. Voor uren in het rooster die vallen op feestdagen zoals bepaald in artikel 3.2 lid 2, geldt als factor 1,0 punt, onder aftrek van de in het vorige lid al toegekende waarde.
5. Het totaal aantal punten uurwaarde zoals berekend op grond van lid 3 en 4 wordt vervolgens vermenigvuldigd met:
 - a. in geval van de volcontinuïensdienst, factor 0,9574;
 - b. in geval van de ploegendienst niet zijnde volcontinuïensdienst, factor 0,8050.
Het resultaat van deze vermenigvuldiging wordt gedeeld door het aantal ploegen.
6. De compensatie in tijd wordt bepaald door het verschil tussen de in artikel 3.1 bepaalde arbeidsduur en de gemiddelde arbeidsduur van het rooster, waarbij de compensatie in tijd van 1 uur overeenkomt met 1 punt uurwaarde. De compensatie in tijd wordt door werkgever in het rooster van werknemer opgenomen.
7. De toeslag in geld wordt bepaald door het verschil tussen het op grond van lid 5 berekende aantal punten uurwaarde en de in het vorige lid toegekende vergoeding in tijd te delen door de in artikel 3.1 bepaalde arbeidsduur op jaarbasis.
8. De vergoeding op grond van dit artikel geldt als volledige vergoeding voor alle aan de ploegendienst of volcontinuïensdienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht.
9. Indien werknemer moet invallen op een dag waarop hij reservedienst heeft, ontvangt hij hiervoor een vergoeding volgens de regeling verschoven werktijd voor uren die liggen buiten het tijdvak tussen 07.00 en 18.00 uur.



Voorbeeldberekening ploegendiensttoeslag

Voor de 5-ploegen volcontinudienst is de uurwaarde:

- van maandag tot en met vrijdag
 $13 \text{ uur} * 0,5 \text{ punt per dag} = 6,5 * 5 \text{ dagen} = 32,5 \text{ punt}$
- plus 24 uur * 1,0 punt op zaterdag = 24,0 punt
- plus 24 uur * 1,0 punt op zondag = 24,0 punt

Totaal per week 80,5 punt

Per jaar over 52 weken: $52 * 80,5 \text{ punt} = 4.186 \text{ punten}$. Vermeerderd met 105 extra punten voor in het rooster vallende feestdagen = 4.291 punten totaal.

Vergoeding

Na vermenigvuldiging met de factor: 0,9574, bedraagt de totale waarde van dit rooster 4.108,2 punten. Per ploeg is dat gemiddeld ($4.108,2 : 5 =$) 821,6 punten. Dit is de totaal berekende compensatie per ploeg, die wordt gesplitst in een vergoeding in tijd én in een toeslag in geld.

Compensatie in tijd

De compensatie in tijd is het verschil tussen een werkweek van 38 uur en de werkelijke werktijd per week. De compensatie in tijd in de 5-ploegen volcontinudienst bedraagt op basis van 52 weken: $52 * (38 - 33,6) = 52 * 4,4 \text{ uur} = 228,8 \text{ uur}$.

Toeslag in geld

De toeslag in geld wordt berekend door de vergoeding in tijd af te trekken van de totale puntenwaarde per ploeg en de uitkomst daarna te delen door het aantal standaard jaaruren: Dus: $(821,6 - 228,8 =) 592,8 \text{ punten}$ te delen door $(52 * 38 =) 1.976 \text{ uur}$. Dit levert bij een werktijd van 33,6 uur in de 5-ploegen volcontinudienst een toeslag op van $(592,8 : 1.976) = 30\%$.

Artikel 4.12.2 – Overplaatsing naar een ander rooster

1. Indien werknemer permanent wordt overgeplaatst naar een ander ploegendienstrooster ontvangt hij hiervoor geen vergoeding.
2. Indien werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander ploegendienstrooster (dus niet naar dagdienst of overwerk) ontvangt hij hiervoor een vergoeding die als volgt wordt bepaald:
 - a. indien de overplaatsing 28 kalenderdagen of langer van tevoren is aangekondigd, ontvangt werknemer geen vergoeding;
 - b. indien de overplaatsing tenminste zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvangt werknemer daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste twee verrichte diensten;
 - c. indien de overplaatsing minder dan zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvangt werknemer daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste vier verrichte diensten.
3. Indien werknemer in de periode van tijdelijke overplaatsing meer of minder uren werkt dan in zijn oorspronkelijke rooster, dan worden de (laatste) meer of minder gewerkte uren verrekend.

4. Indien werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar dagdienst, wordt de ploegendiensttoeslag in de periode van overplaatsing volledig gehandhaafd. De meer of minder gewerkte uren ten opzichte van de normale gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week worden verrekend.
5. De compensatie in tijd voor de ploegendienst vervalt zolang de overplaatsing naar dagdienst of niet-volcontinudienst duurt.
6. Wanneer werknemer ploegendiensten moet verrichten in de periode waarin hij tijdelijk in dagdienst werkt, krijgt hij daarvoor geen extra vergoeding.
7. Voor de terugkeer naar zijn oorspronkelijke rooster krijgt werknemer geen vergoeding.

Artikel 4.12.3 – Afbouwregeling ploegendiensttoeslag

1. Indien werknemer al dan niet als gevolg van vrijwillige sollicitatie (a) definitief de ploegendienst verlaat of (b) definitief wordt geplaatst in een rooster met een lagere toeslag is een afbouwregeling van toepassing (beide situaties worden hierna aangeduid met ‘overplaatsing’).
2. De afbouwregeling wordt toegepast op het verschil tussen het percentage ploegendiensttoeslag (vast vermeerderd met een eventueel bestaand afbouwpercentage) op het moment van overplaatsing en het nieuwe percentage ploegendiensttoeslag (ingeval van definitief verlaten van de ploegendienst is dit nul).
3. De afbouwregeling bestaat uit een aflopende uitkering berekend over het verschil tussen beide percentages, gedurende een periode die wordt berekend aan de hand van het aantal volle jaren dat werknemer in ploegendienst heeft gewerkt, volgens het volgende schema:

	Aantal jaren ploegendienst				Uitkering
	1-4 jaar	5-9 jaar	10-14 jaar	15 jaar of meer	
Afbouw in aantal maanden na einde ploegendienst	0-4 mnd	0-8 mnd	0-12 mnd	0-18 mnd	80%
	5-8 mnd	9-16 mnd	13-24 mnd	19-36 mnd	60%
	9-12 mnd	17-24 mnd	25-36 mnd	37-54 mnd	40%
	13-16 mnd	25-32 mnd	37-48 mnd	55-72 mnd	20%
Totaal aantal maanden afbouw	16 mnd	32 mnd	48 mnd	72 mnd	

4. Nadat werknemer tien volle jaren bij werkgever in ploegendienst heeft gewerkt, bouwt hij een garantiepercentage op. Het garantiepercentage bedraagt 4% voor ieder volledig jaar dat werknemer boven deze tien jaar in ploegendienst heeft gewerkt. Het afbouwpercentage zal niet dalen beneden het door werknemer opgebouwde garantiepercentage.
5. Salarisverhogingen worden niet in mindering gebracht op betalingen op grond van de afbouwregeling.
6. Indien werknemer de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak en hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, dan is de afbouwregeling niet (meer) van toepassing.
7. Indien werknemer op 30 oktober 2015 in dienst was van werkgever, wordt voor hem een individueel garantiepercentage bepaald op basis van de cao NWb 2013-2015 met als peildatum 1 november 2015. Indien vervolgens als gevolg van een reorganisatie de toeslag

van werknemer wordt verlaagd of komt te vervallen en het individuele garantiepercentage is hoger dan het percentage volgens de nieuwe regeling, dan geldt voor werknemer het hogere individueel vastgestelde percentage.

Voorbeeldberekening afbouw ploegdiensttoeslag

2. Werknemer heeft twaalf volle jaren in ploegdienst gezeten. Hij verlaat de ploegdienst. Zijn ploegdiensttoeslag bedroeg 20% per maand. Zijn afbouw wordt dan als volgt berekend:

- Gedurende de eerste twaalf maanden na het verlaten van de ploegdienst: 80% van 20% = 16%
- Gedurende maand 13 tot en met 24 na het verlaten van de ploegdienst: 60% van 20% = 12%
- Gedurende maand 25 tot en met 36 na het verlaten van de ploegdienst: 40% van 20% = 8%
- Gedurende maand 37 tot en met 48 na het verlaten van de ploegdienst: 20% van 20% = 4%

Na 48 maanden houdt werknemer recht op het garantiepercentage, zijnde twee (o.b.v. twee volle dienstjaren boven tien jaar) $\times 4\% = 8\%$, dus $8\% \times 20\% = 1,6\%$.

2. Werknemer heeft 9 jaren in ploegdienst gezeten, tegen een toeslagpercentage van 25%. Hij wordt overgeplaatst naar een nieuw rooster, met een ploegdiensttoeslag van 20%. De afbouw wordt berekend over het verschil in percentage ploegdiensttoeslag (25% minus 20%), zijnde 5%

- Gedurende de eerste acht maanden na het verlaten van de ploegdienst: 80% van 5% = 4%,-
- Gedurende maand 9 tot en met 16 na het verlaten van de ploegdienst: 60% van 5% = 3%
- Gedurende maand 17 tot en met 24 na het verlaten van de ploegdienst: 40% van 5% = 2%
- Gedurende maand 25 tot en met 32 na het verlaten van de ploegdienst: 20% van 5% = 1%
- Werknemer heeft geen recht op een garantiepercentage

3. Werknemer uit voorbeeld 2 is 12 maanden na de vorige roosterwijziging weer overgeplaatst naar een nieuw rooster, nu met een ploegdiensttoeslag van 18%. De afbouw wordt berekend over het verschil in percentage ploegdiensttoeslag (20% + 3% afbouw, minus 18%), zijnde 5%. Werknemer heeft in totaal 10 jaren in ploegdienst gezeten.

- Gedurende de eerste twaalf maanden na het verlaten van de ploegdienst: 80% van 5% = 4%
- Gedurende maand 13 tot en met 24 na het verlaten van de ploegdienst: 60% van 5% = 3%
- Gedurende maand 25 tot en met 36 na het verlaten van de ploegdienst: 40% van 5% = 2%
- Gedurende maand 37 tot en met 48 na het verlaten van de ploegdienst: 20% van 5% = 1%
- Werknemer heeft geen recht op een garantiepercentage.

Artikel 4.13 – Wacht- en storingsdienst

Artikel 4.13.1 – Wacht- en storingsdiensttoeslag

1. Werknemer ontvangt een compensatie voor het verrichten van wacht- en storingsdienst. Deze bestaat gedeeltelijk uit een toeslag in geld en gedeeltelijk uit een compensatie in tijd. De compensatie in tijd bestaat uit verlof. De toeslag in geld is een toeslag op het schaalsalaris.
2. Indien werknemer tijdens een wacht- en storingsdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om te werken, geldt dit als overwerk. Werkgever kan de vergoeding in tijd voor overwerk van tijdens wacht- of storingsdienst gewerkte uren voor het begin van de volgende wacht- of storingsdienst in het rooster van werknemer opnemen. Dit geldt alleen voor werknemers die in aanmerking komen voor overwerktoeslag. Gereden kilometers bij een daadwerkelijke opkomst in de wacht- en storingsdienst kunnen worden gedeclareerd als zakelijke reis, tegen de dan geldende kilometervergoeding.
3. Werknemer ontvangt voor iedere verrichte wacht- en storingsdienst van een volle week een vergoeding in tijd van vier uur. Voor wacht- en storingsdiensten korter dan een volle week wordt de vergoeding in tijd naar evenredigheid toegekend, waarbij de vergoeding naar boven wordt afgerond op 30 minuten. De vergoeding in tijd uit wacht- en storingsdienst kan op verzoek van werknemer worden uitbetaald in geld op basis van het voor werknemer geldende salaris per uur.
4. Werknemer ontvangt voor iedere verrichte wacht- en storingsdienst van een volle week een toeslag in geld van € 133,32², gebaseerd op een vergoeding van:
 - a. € 15,65² voor doordeweekse dag (van einde werktijd tot aanvang werktijd volgende dag);
 - b. € 23,44² voor een zaterdag (van 8.00 uur tot 8.00 uur zondag), en;
 - c. € 31,62² voor een zondag (van 8.00 uur tot 8.00 uur maandag).
5. Indien de wacht- en storingsdienst een gedeelte beslaat van de in lid 4 genoemde tijden, geldt de toeslag naar rato.
6. Bij daadwerkelijke opkomst in wacht- en storingsdienst ontvangt werknemer een extra toeslag van € 16,10² per oproep.
7. De vergoedingen, zoals genoemd in lid 4 en 5, zullen worden geïndexeerd volgens de structurele collectieve salarisverhogingen.
8. Indien in de week waarin werknemer een wacht- en storingsdienst verricht een feestdag voorkomt, ontvangt werknemer voor deze feestdag een extra vergoeding in tijd van vier uur.
9. Opgebouwd verlof uit vergoeding voor de wacht- en storingsdienst wordt tot 80 uur meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het meerdere boven de 80 uur wordt uitbetaald op basis van het voor werknemer geldende salaris per uur of toegevoegd aan de flexibele arbeidsvoorwaarden van werknemer.
10. Indien werknemer tijdens een wacht- en storingsdienst meer dan zijn gebruikelijke uren moet werken is de overwerktoeslag van toepassing.
11. Op bedrijfsniveau kunnen aanvullende regels over de wacht- en storingsdiensttoeslag worden vastgelegd.

Artikel 4.13.2 – Afbouwregeling wacht- en storingsdiensttoeslag

1. Indien de wacht- en storingsdienst van werknemer eindigt op grond van de redenen zoals genoemd in artikel 3.7 lid 4 is een afbouwregeling van toepassing, volgens het volgende

² Prijspeil 1 mei 2022

schema. Voor een voorbeeldberekening wordt verwezen naar de voorbeeldberekening zoals genoemd in artikel 4.12.3 (afbouwregeling ploegendiensttoeslag).

	Aantal jaren wacht- en storingsdienst				Uitkering
	1-4 jaar	5-9 jaar	10-14 jaar	15 jaar of meer	
Afbouw in aantal maanden na einde wacht- en storingsdienst	0-4 mnd	0-8 mnd	0-12 mnd	0-18 mnd	80%
	5-8 mnd	9-16 mnd	13-24 mnd	19-36 mnd	60%
	9-12 mnd	17-24 mnd	25-36 mnd	37-54 mnd	40%
	13-16 mnd	25-32 mnd	37-48 mnd	55-72 mnd	20%
Totaal aantal maanden afbouw	16 mnd	32 mnd	48 mnd	72 mnd	

- De toeslag wordt berekend op basis van de gemiddelde uitbetaalde toeslag over de periode van twee jaar voorafgaand aan het moment van beëindiging van de wachtdienst of over een kortere periode wanneer werknemer korter dan twee jaar wacht- en storingsdienst heeft verricht.
- Salarisverhogingen worden niet in mindering gebracht op betalingen op grond van de afbouwregeling.
- Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst vanwege een medische noodzaak plaatsvindt en het ABP na keuring een herplaatsingstoelage toekent waarmee het vervallen van de wachtdienst- en storingsdiensttoeslag wordt gecompenseerd, dan wordt het afbouwbedrag volgens dit artikel geheel of gedeeltelijk beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingstoelage, afhankelijk van de hoogte van de herplaatsingstoelage.

Artikel 4.14 – Overwerk en verschoven werk

- Werknemer heeft recht op een overwerktoeslag indien zijn functie is ingeschaald in schaal 7 of lager. Deze grens is niet van toepassing indien werknemer:
 - de uren heeft gemaakt binnen de ploegendienst;
 - de uren maakt vanuit de opkomst binnen de wacht- en storingsdienst, of;
 - werkzaamheden verricht aan installaties of systemen, welke werkzaamheden niet gedurende standaard werktijd mogen of kunnen worden verricht.
- De overwerktoeslag bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag in geld.
- Bij het inroosteren van de compensatie in tijd wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van werknemer. Werknemer kan werkgever ook verzoeken de compensatie in tijd uit te betalen, tenzij de uren binnen een bepaald tijdvak moeten worden ingeroosterd om overtreding van de ATW te voorkomen.
- Indien het overwerk aansluit op de standaard werktijd wordt – met uitzondering van de lunchpauze, waarbij ten minste een half uur voor rekening van werknemer is – een eventuele in de ATW voorgeschreven rustpauze als overwerk beschouwd.

5. Opgebouwd verlof uit vergoeding voor overwerk wordt tot 80 uur meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het meerdere boven de 80 uur wordt uitbetaald op basis van het voor werknemer geldende salaris per uur.
6. De overwerktoeslag is een percentage van het salaris per uur en bedraagt:
 - a. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag, en;
 - b. 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen.Indien werknemer in deeltijd werkt en hij werkt over buiten zijn eigen werktijden maar wel binnen de normale arbeidstijd, dan krijgt hij voor die uren een toeslag in geld. Die toeslag bedraagt 25% van het salaris per uur. In dit percentage is de vakantietoeslag begrepen.
7. Indien de werktijd meer dan een half uur is verschoven krijgt werknemer een toeslag over de uren verschoven werktijd. Deze toeslag is gelijk aan de overwerktoeslag.
8. In geval van overwerk mag werknemer een maaltijd declareren indien hij niet in de gelegenheid is geweest om tussen 17.00 en 20.00 uur thuis te eten.

Artikel 4.15 – Offshore

De vergoeding voor offshore werkzaamheden is vastgelegd in bijlage A.

Paragraaf 3. Pensioen

Artikel 4.16 – Pensioenregeling

Werknemer bouwt pensioen op tijdens zijn dienstverband. De pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP is van toepassing.

Artikel 4.17 – Uitkering bij pensionering

1. Indien de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt omdat hij met pensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt, ontvangt hij een uitkering van 1,5 maal zijn maandsalaris.
2. Indien werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk is afgekeurd en nog geen uitkering bij pensionering heeft ontvangen, wordt de uitkering berekend alsof hij niet gedeeltelijk was afgekeurd.
3. Indien werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan werknemer een transitievergoeding is verschuldigd die hoger is dan de uitkering zoals bedoeld in lid 1, heeft werknemer geen recht op de uitkering zoals bedoeld in lid 1. Indien de transitievergoeding lager is dan de in lid 1 bedoelde uitkering wordt deze aangevuld tot 1,5 maal het maandsalaris van werknemer.

5. Vergoedingen

Artikel 5.1 – Reis- en verblijfkosten

Werknemer ontvangt een vergoeding voor de reis- en verblijfkosten voor reizen die hij ten behoeve van zijn werk maakt. De hoogte van de vergoeding wordt op bedrijfsniveau vastgelegd.

Artikel 5.2 – Studiekosten

Werknemer kan in aanmerking komen voor vergoeding van studiekosten. In de studieregeling zijn nadere regels hierover vastgelegd.

Artikel 5.3 – Verhuiskosten bij indiensttreding

1. Indien werknemer in het kader van zijn indiensttreding bij werkgever moet verhuizen ontvangt hij een kostenvergoeding zoals beschreven in dit artikel.
2. Indien werknemer een eigen huishouding overbrengt, ontvangt hij:
 - a. een vergoeding van de werkelijke kosten van de verhuizing van de inboedel, inclusief het in- en uitpakken van de inboedel, op basis van factuur;
 - b. een bijdrage in de kosten voor het herinrichten van de woning van 12% van het jaarsalaris van werknemer met een minimum van € 4.979,- (salarispeil 1 mei 2022);
 - c. een bijdrage in eventuele onvermijdelijke dubbele woonlasten. Hieronder wordt verstaan huur of hypotheekrente. Werknemer krijgt vergoed de woonlasten van de oude woning voor zover die aantoonbaar samenvallen met de woonlasten van de nieuwe woning tot een periode van maximaal drie maanden na de verhuizing.

De vergoedingen als bedoeld in sub b en c gezamenlijk worden toegekend voor zover deze de fiscaal toelaatbare grens niet overschrijden (2022: maximaal € 7.750,-).
3. Indien werknemer geen eigen huishouding overbrengt, ontvangt hij:
 - a. een vergoeding van de werkelijke kosten van de verhuizing van de inboedel, inclusief het in- en uitpakken van de inboedel, op basis van factuur;
 - b. een bijdrage in de kosten voor het inrichten van de woning van 4% van het jaarsalaris van werknemer met een minimum van € 1.660,- (salarispeil 1 mei 2022), voor zover dit de fiscale toelaatbare grens niet overschrijdt (2022: maximaal € 7.750,-).
4. Vergoedingen op grond van dit artikel vinden plaats volgens de fiscaal geldende voorwaarden op het moment van uitbetaling. Voor zover vergoedingen niet onbelast kunnen worden verstrekt, is sprake van een bruto vergoeding, tenzij anders vermeld.
5. Indien werknemer bij indiensttreding vergoedingen op grond van dit artikel heeft ontvangen moet hij deze terugbetalen indien hij binnen een jaar na de verhuizing zelf ontslag neemt of door eigen schuld wordt ontslagen. Het bedrag van terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van een jaar. Na de verhuizing vervalt daarmee per kalendermaand 1/12e deel van de totale vergoedingen in geld, tenzij anders is overeengekomen.
6. Onder eigen huishouding in dit artikel wordt verstaan: het bewonen van zelfstandige woonruimte met eigen voorzieningen, voorzien van eigen meubilering en stoffering, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5.4 – Vergoeding bij standplaatswijziging

Artikel 5.4.1 – Toepassing regeling

1. Indien de standplaats van werknemer wijzigt op initiatief van werkgever en werknemer als gevolg daarvan moet verhuizen ontvangt werknemer, afhankelijk van zijn situatie, een aantal vergoedingen, zoals beschreven in artikel 5.4.2 tot en met 5.4.5.
2. De vergoedingen bedoeld in lid 1 zijn van toepassing op werknemers die vanwege hun functie op aanwijzing van werkgever van standplaats moeten wijzigen en als gevolg daarvan moeten verhuizen. De vergoedingen zijn niet van toepassing op:
 - a. werknemers die op basis van sollicitatie van standplaats veranderen. Hiervan kan door werkgever worden afgeweken in het geval van sollicitatie in het kader van een reorganisatie, en;
 - b. trainees en expats. Voor trainees en expats zijn op bedrijfsniveau afspraken vastgelegd.
3. De vergoedingen bedoeld in lid 1 zijn uitsluitend van toepassing indien:
 - a. de reisafstand tussen de oude woonplaats en de nieuwe standplaats 70 km of meer enkele reis bedraagt;
 - b. werknemer zich vestigt in een woonplaats binnen een reisafstand van 25 km van de nieuwe standplaats, en;
 - c. de verhuizing plaatsvindt binnen twee jaar na standplaatswijziging dan wel indien binnen twee jaar na standplaatswijziging een woning is gekocht maar deze later wordt betrokken.

Vergoedingen die plaatsvinden op grond van lid 1 vinden plaats tot maximaal het fiscaal toelaatbare op het moment van uitbetaling (2022: maximaal € 7.750,- naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel). Enig fiscaal nadeel als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving wordt niet gecompenseerd door werkgever.

4. Indien werknemer een of meerdere vergoeding(en) als bedoeld in lid 1 heeft ontvangen moet hij deze terugbetalen indien hij binnen een jaar na de verhuizing zelf ontslag neemt of door eigen schuld wordt ontslagen. Het bedrag van terugvordering is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van een jaar. Na de verhuizing vervalt daarmee per kalendermaand 1/12e deel van de totale vergoedingen in geld, tenzij anders is overeengekomen.
5. In gevallen waarin de vergoedingen bedoeld in lid 1 niet voorzien of toepassing hiervan voor de betrokken werknemer of voor werkgever zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever – voor zover dit in redelijkheid van haar kan worden verlangd – hiervan afwijken.

Artikel 5.4.2 – Pensionvergoeding

1. De vergoeding bedoeld in dit artikel is van toepassing indien werknemer ervoor kiest om in pension te gaan tijdens de periode dat hij nog niet naar een woning in de omgeving van de nieuwe standplaats is verhuisd, gedurende maximaal twee jaar na standplaatswijziging.
2. Werknemer ontvangt:
 - a. een vergoeding van de pensionkosten. Deze vergoeding bedraagt € 700,- per maand exclusief energie en servicekosten voor één persoon;
 - b. een vergoeding voor het weekendreizen van en naar het pension op basis van openbaar vervoer 1e klasse.
3. Voor de periode dat werknemer van de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 gebruik maakt, kan hij geen gebruik maken van de reiskosten- en reistijdvergoeding woon-/werkverkeer als bedoeld in artikel 5.4.3 en 5.4.4.

Artikel 5.4.3 – Reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer

1. De vergoeding bedoeld in dit artikel is van toepassing tijdens de periode dat werknemer nog niet naar een woning in de omgeving van de nieuwe standplaats is verhuisd, gedurende maximaal twee jaar na standplaatswijziging. Dit artikel is niet van toepassing gedurende de periode dat werknemer de pensionvergoeding als bedoeld in artikel 5.4.2 ontvangt.
2. Werknemer ontvangt een vergoeding voor woon-/werkverkeer op basis van openbaar vervoer trajectkaart 1e klasse (gelijk aan de reguliere reiskostenvergoeding van werkgever).
3. Indien werknemer gebruik wil maken van een reiskostenvergoeding maar niet per openbaar vervoer reist, kan op zijn verzoek het bedrag van de trajectkaart bedoeld in het vorige lid worden uitgekeerd op basis van de fiscaal geldende regelingen.
4. De reiskostenvergoeding zoals bedoeld in dit artikel is niet van toepassing indien werknemer een leaseauto heeft en is niet cumuleerbaar met de reguliere reiskostenvergoeding van werkgever.

Artikel 5.4.4 – Reistijdvergoeding woon-/werkverkeer

1. De vergoeding bedoeld in dit artikel is van toepassing tijdens de periode dat werknemer nog niet naar een woning in de omgeving van de nieuwe standplaats is verhuisd, gedurende maximaal twee jaar na standplaatswijziging. Dit artikel is niet van toepassing gedurende de periode dat werknemer de pensionvergoeding als bedoeld in artikel 5.4.2 ontvangt.
2. Voor werknemer geldt een overgangsregeling waarbij de extra reistijd per dag:
 - a. gedurende het eerste jaar 100% wordt vergoed;
 - b. gedurende de 13e tot en met de 18e maand 75% wordt vergoed, en;
 - c. gedurende de 19e tot en met de 24e maand 50% wordt vergoed;een en ander tegen het voor werknemer geldende salaris per uur.
3. De extra reistijd per maand is de extra reistijd per dag (zijnde de reistijd naar de nieuwe standplaats minus de reistijd naar de oude standplaats) vermenigvuldigd met het aantal in die maand daadwerkelijk gewerkte dagen (verlofdagen uitgesloten), totaal afgerond op een half uur naar beneden. Daarbij wordt de reistijd als volgt berekend:
 - a. bij gebruikmaking van openbaar vervoer aan de hand van de openbaar vervoer planner;
 - b. bij gebruikmaking van eigen vervoer aan de hand van de snelste route van de routeplanner.

Artikel 5.4.5 – Verhuiskostenvergoeding

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit een tegemoetkoming in een aantal kosten:

- a. kosten overbrengen huisraad;
- b. herinrichtingskosten;
- c. dubbele woonlasten;
- d. tegemoetkoming in kosten koop/verkoop woning (niet van toepassing bij huur);
- e. reiskosten verwerving woning, en;
- f. kosten schoolgaande kinderen.

Ad a. Kosten overbrengen huisraad

Als tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de huisraad worden aan werknemer vergoed de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van de inboedel;

Ad b. Herinrichtingskosten

1. Als tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van de woning ontvangt werknemer een bijdrage van maximaal 12% van zijn jaarsalaris. De minimum bijdrage is € 4.979,- (salarispeil

- 1 mei 2022). Indien werknemer binnen drie jaar na de verhuizing opnieuw moet verhuizen in het belang van het bedrijf, ontvangt hij een vergoeding van maximaal 14% van zijn jaarsalaris. Hiervoor is het minimum € 5.778,- (salarispeil 1 mei 2022).
2. Indien werknemer geen eigen huishouding voert ontvangt hij een bijdrage van 4% van zijn jaarsalaris voor de kosten van het inrichten van de woning.

Ad c. Dubbele woonlasten

1. Werknemer krijgt vergoed de woonlasten van de oude woning voor zover die samenvallen met de woonlasten van de nieuwe woning, voor de duur van maximaal drie maanden na de verhuizing. Onder woonlasten wordt verstaan huur of hypotheekrente.
2. In aanvulling op de vergoeding bedoeld in lid 1 wordt een vergoeding voor dubbele huisvestingskosten betaald:
 - a. gedurende een periode van maximaal negen maanden na de periode van drie maanden zoals bedoeld in lid 1, van € 250,- bruto per maand;
 - b. en vervolgens gedurende een periode van maximaal twaalf maanden na de periode van negen maanden bedoeld in sub a, van € 150,- bruto per maand.
3. De vergoeding bedoeld in lid 1 en 2 wordt betaald nadat werknemer de dubbele woonlasten heeft aangetoond.

Ad d. Tegemoetkoming in kosten koop/verkoop woning

1. Indien werknemer gedurende het eerste jaar na standplaatswijziging verhuist naar:
 - a. een bestaande koopwoning ontvangt hij 60% van de overdrachtsbelasting als netto vergoeding (tot een maximale koopprijs van € 400.000,-);
 - b. een nieuwbouwwoning ontvangt hij 60% van de fictieve overdrachtsbelasting als netto vergoeding (tot een maximale koopprijs van € 400.000,-);als tegemoetkoming in de kosten van de koop van een nieuwe woning.
2. Voorts ontvangt werknemer een stimuleringsvergoeding als tegemoetkoming in de overige kosten:
 - a. van 3% bruto van de koopprijs (tot een maximum van € 400.000,-), indien hij binnen een jaar na standplaatswijziging verhuist;
 - b. van 2% bruto van de koopprijs (tot een maximum van € 400.000,-) indien hij later dan een jaar na standplaatswijziging verhuist.
3. Betaling van de vergoeding als bedoeld in lid 1 en 2 vindt plaats na overdracht en levering van de woning.

Ad e. Tegemoetkoming in reiskosten nieuwe woning

1. Werknemer ontvangt een eenmalige vergoeding van € 500,- bruto voor de reiskosten die hij moet maken in verband met een nieuwe woning.
2. Deze vergoeding wordt betaald op het moment van verhuizing.

Ad f. Tegemoetkoming in kosten schoolgaande kinderen

1. Werknemer ontvangt een eenmalige vergoeding van € 400,- bruto per kind voor de kosten die hij moet maken in verband met de verhuizing van schoolgaande inwonende kinderen in de leeftijd van 3 tot 21 jaar.
2. Deze vergoeding wordt betaald op het moment van verhuizing.

Artikel 5.5 – Vergoeding van schade

1. Indien werknemer tijdens zijn werk schade oploopt (met uitzondering van schade aan motorrijtuigen in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen), wordt die vergoed, tenzij werkgever aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen of de schade is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer en voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van goederen.
2. Indien werknemer recht heeft op schadevergoeding van een ander kan hij dit recht overdragen aan werkgever. In dat geval heeft hij recht op een voorschot op de schadevergoeding ter grootte van het schadebedrag. Indien werknemer het recht niet overdraagt heeft hij geen recht op schadevergoeding van werkgever.
3. Indien werkgever in verband met de in het vorige lid bedoelde overdracht gerechtelijke kosten maakt om de schade op de ander te verhalen, mag hij die kosten niet op werknemer verhalen.
4. Werkgever is verplicht om een verzekering te hebben tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid. Hierbij moet hij ook het risico verzekeren van wettelijke aansprakelijkheid voor eventuele schade die werknemer tijdens zijn werk toebrengt aan anderen, waaronder aan collega's. Indien de verzekering de schade niet dekt, kan werkgever de schade op hem verhalen als de schade is veroorzaakt door zijn opzet of bewuste roekeloosheid.

Artikel 5.6 – Collectieve verzekeringen

1. Werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering waaraan werknemer en zijn gezinsleden kunnen deelnemen. Indien werknemer met pensioen is kan hij hieraan blijven deelnemen.
2. Werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage van € 360,- bruto per jaar (of € 30,- per maand) indien hij deelneemt aan de collectieve verzekering van werkgever en daarin een aanvullend pakket heeft gekozen. Indien werknemer in deeltijd werkt ontvangt hij de volledige bijdrage.
3. Werknemer kan deelnemen aan een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering die zijn inkomen (gedeeltelijk) beschermt in het geval hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Werkgever betaalt het gedeelte van de premie tot maximaal 0,25% van het pensioengevend salaris van werknemer. Het gedeelte dat dit percentage te boven gaat komt voor rekening van werknemer.
4. Werknemer kan deelnemen aan een collectieve verzekering die, in geval van overlijden van werknemer, het inkomen van zijn partner aanvult (Anw-hiaatverzekering). Werknemer betaalt zelf de premie hiervoor.
5. Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten. Dit betreft een 24-uurs ongevallenverzekering die – binnen het raam en kader van de polisvoorwaarden – uitkeert bij blijvende invaliditeit of overlijden van werknemer.

Artikel 5.7 – Tegemoetkoming premie zorgverzekering

1. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de premie zorgverzekering van € 60,- bruto per maand. Indien werknemer in deeltijd werkt ontvangt hij de volledige tegemoetkoming.

6. Vakantie en verlof

Artikel 6.1 – Wettelijk vakantieverlof

1. Werknemer heeft recht op 160 uur wettelijk vakantieverlof per kalenderjaar op basis van een volledig dienstverband.
2. Werknemer moet in een kalenderjaar in de regel ten minste drie weken ononderbroken vakantiedagen opnemen.
3. Werkgever wijst een verzoek om vakantieverlof op te nemen alleen af indien dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.
4. Werknemer neemt vakantieverlof op in uren. Het rooster van werknemer bepaalt het op te nemen aantal verlofuren.
5. Indien werknemer tijdens een vakantie ziek is en als gevolg van zijn ziekte niet had kunnen werken als hij niet op vakantie zou zijn geweest, ontvangt hij de over de ziekteperiode afgeboekte vakantieverlof terug. Dit geldt niet tijdens een vakantieperiode direct voorafgaand aan de pensionering van werknemer.
6. Werknemer is gerechtigd om tijdens ziekte met vakantie te gaan. Hij dient hiervoor verlof op te nemen. Tijdens deze vakantie is werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
7. Werkgever kan toegekend vakantieverlof weer intrekken indien dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Indien werknemer daardoor op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk vakantie heeft gehad, wordt die dag niet afgeboekt als vakantieverlof. Indien werknemer door het intrekken van toegekende vakantieverlof financiële schade lijdt, vergoedt werkgever deze schade.

Artikel 6.2 – Bovenwettelijk vakantieverlof:

1. Werknemer heeft recht op 80 uur bovenwettelijk verlof per kalenderjaar, op basis van een volledig dienstverband.
2. Voor werknemers die op peildatum 31 december 2020 in dienst zijn en op 1 januari 2021 55 jaar of ouder zijn geldt de volgende overgangsregeling. Zij houden de regeling doelgebonden verlof conform de cao TSO 2018-2019 (artikel 3.7).³ De overgangsregeling geldt uiterlijk tot de ingangsdatum van de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Voor werknemers die op peildatum 31 december 2020 in dienst zijn en op 1 januari 2021 50 jaar of ouder maar nog geen 55 jaar zijn, geldt de volgende overgangsregeling. Zij ontvangen jaarlijks 16 uur verlof extra, gedurende een periode tot maximaal de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 6.3 – Levensfasebeleid

1. Werknemer is gerechtigd om op basis van een volledig dienstverband maximaal 80 uur per jaar bovenwettelijk verlof te sparen ten behoeve van een vooraf vastgesteld doel. Indien werknemer spaart voor:

³ Tekst artikel 3.7 cao TSO 2018-2019:

1. Je hebt vanaf 55 jaar aanspraak op doelgebonden verlof:

55-56 jaar	24 uur per jaar
------------	-----------------

57-58 jaar	48 uur per jaar
------------	-----------------

59 jaar en ouder	96 uur per jaar
------------------	-----------------

2. Dit extra verlof is bedoeld voor herstel. Het verlof moet verspreid binnen het kalenderjaar worden opgenomen. Niet opgenomen verlof wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.

- geleidelijke afbouw tot zijn pensioen, kan hij op basis van een volledig dienstverband in totaal maximaal 1200 uren verlof sparen;
 - overige doelen, kan hij op basis van een volledig dienstverband in totaal maximaal 480 uren verlof sparen.
2. Werknemer dient opname van dit verlof af te stemmen met zijn leidinggevende. Deze kan opname alleen weigeren indien er sprake is van een zwaarwegend belang zoals bedoeld in de Wet flexibel werken. In geval van weigering kan werknemer hiertegen bezwaar maken conform de bezwaarprocedure bij werkgever. Opname van het verlof heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw.
 3. Indien werknemer verlof spaart ten behoeve van geleidelijke afbouw voor zijn pensioen kan hij hiermee maximaal 15 jaar voorafgaand aan zijn pensioenrichtdatum conform het pensioenreglement aanvragen. Voor werknemers geboren voor 1 november 1959 geldt de Aanvullende Vitaliteitsregeling zoals opgenomen in bijlage B. Indien werknemer hieraan deelneemt, kan hij niet tevens verlof sparen op grond van dit artikel.
 4. In geval van gebeurtenissen die de werknemer overkomt en die noodzaken tot bijvoorbeeld mantelzorg, extra zorgverlof of palliatief verlof, en waarin de WAZO onvoldoende toereikend is voor werknemer, kan werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op het wettelijk zorgverlof waarbij de kosten voor rekening van werkgever komen. Werknemer dient hiervoor zelf een verzoek in te dienen bij zijn leidinggevende. De beoordeling is maatwerk en gebeurt altijd in overleg met HR. De aanvulling kan niet worden toegekend indien werknemer is ziekgemeld en/of indien hij nog saldo bovenwettelijk verlof heeft. Werkgever kan op bedrijfsniveau nadere regels vaststellen voor toekenning van de aanvulling.

Artikel 6.4 – Verlof conform de WAZO

1. Werknemer heeft recht op verlof conform de WAZO. Dit betreft verlof voor:
 - a. zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg;
 - b. calamiteiten en ander kort verzuim, en geboorte;
 - c. kort- en langdurende zorg, en;
 - d. ouderschap.
2. Indien werknemer in aanmerking komt voor kortdurend zorgverlof op grond van de WAZO betaalt werkgever tijdens dit verlof conform het bepaalde in de WAZO 70% van het loon van werknemer door, tot maximaal 70% van het maximum dagloon van werknemer. Werknemer maakt met zijn leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.
3. In aanvulling op het bevallings- c.q. (aanvullend) geboorteverlof conform de WAZO krijgt werknemer op zijn verzoek onbetaald verlof gedurende maximaal twee maanden na de geboorte van een kind dat tot zijn gezin behoort. Werknemer kan dit verlof direct laten aansluiten aan het bevallingsverlof c.q. (aanvullend) geboorteverlof. Werkgever betaalt de (sociale) premies die in de periode van het verlof moeten worden afgedragen.
4. a. Indien werknemer ten minste een jaar in dienst is, betaalt werkgever werknemer tijdens het ouderschapsverlof over het verlofdeel 70% van het voor werknemer geldende wettelijk minimumloon. Indien werknemer in deeltijd werkt, is deze betaling naar evenredigheid van de arbeidsduur. Over opgenomen ouderschapsverlof wordt geen vakantieverlof opgebouwd. Werkgever betaalt de in de periode van het verlof verplicht af te dragen (sociale) premies over het verschil tussen het oorspronkelijke salaris van werknemer en 70% van het toepasselijke minimumloon.
 - b. Met ingang van 2 augustus 2022 geldt de wet betaald ouderschapsverlof. Op basis van deze wet heeft werknemer gedurende negen keer zijn wekelijkse arbeidsduur aanspraak

1. Werknemer krijgt betaald buitengewoon verlof voor onderstaande gebeurtenissen:
 - a. op de dag van een verhuizing in het bedrijfsbelang;
 - b. op zijn trouwdag en de dag erna;
 - c. op de trouwdag van zijn kind;
 - d. op de dag van het overlijden van zijn partner of (pleeg-/stief-)kinder van de begrafenis of crematie tot een maximum van vijf dagen;
 - e. op de dag van overlijden van zijn (schoon-)ouder, broer, zwager of dag van de begrafenis/crematie;
 - f. om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan uit nalatigheid, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - g. om werkzaamheden te verrichten voor en deel te nemen aan vergaderingen of andere activiteiten van de werkdag van collega's van de werkdag van de begrafenis/crematie van een overleden collega, tenzij de werkdag van de begrafenis/crematie van de overleden collega niet op een werkdag valt.
2. Werknemer bezoekt zijn huisarts of specialist in beginsel in zijn eigen belang. Het is niet mogelijk om buitengewoon verlof te krijgen voor een ziekteverzuim van meer dan twee kalenderdagen. De werkgever stelt een rouwprotocol op hoe om te gaan met rouw op het werk. Het is niet mogelijk om buitengewoon verlof te krijgen voor een ziekteverzuim van meer dan twee kalenderdagen. Werknemer bezoekt zijn huisarts of specialist in beginsel in zijn eigen belang. Het is niet mogelijk om buitengewoon verlof te krijgen voor een ziekteverzuim van meer dan twee kalenderdagen.



7. Flexibele arbeidsvoorwaarden budget

Artikel 7.1 – Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. Werknemer kan gebruik maken van een flexibele arbeidsvoorwaarden budget. Hiermee kan werknemer bepaalde arbeidsvoorwaarden in tijd en in geld uitruilen en kan hij zijn arbeidsvoorwaarden op maat samenstellen.
2. Indien werknemer geen keuze maakt, worden:
 - alle arbeidsvoorwaarden in geld zoals bedoeld in artikel 7.2 conform deze cao in overeenstemming met de daarvoor geldende fiscale regels en randvoorwaarden maandelijks of jaarlijks aan werknemer uitbetaald;
 - alle arbeidsvoorwaarden in tijd zoals bedoeld in artikel 7.2 conform deze cao in tijd beschikbaar gesteld tot het einde van het kalenderjaar. Niet opgenomen bovenwettelijke verlofuren zoals bedoeld in artikel 6.2 lid 1 alsmede overwerkuren en uren voor wacht- en storingsdienst die het aantal van 80 uur te boven gaan, gelden in overeenstemming met deze cao als brutoloon en worden in februari van het daaropvolgende kalenderjaar uitbetaald tegen de waarde op dat moment.
3. Werknemer kan eenmalig of maandelijks de keuze maken zijn arbeidsvoorwaarden uit te ruilen.
4. Werkgever kan aan de arbeidsvoorwaarden die kunnen worden uitgeruild, zoals bedoeld in artikel 7.2 en 7.3, nog andere arbeidsvoorwaarden toevoegen.

Artikel 7.2 – Bronnen

1. Werknemer kan de volgende arbeidsvoorwaarden gebruiken voor uitruil tegen andere arbeidsvoorwaarden:
 - arbeidsvoorwaarden in geld:
 - vakantietoeslag (waarde beschreven in art. 4.8)
 - eindejaarsuitkering (waarde beschreven in art. 4.9) ;
 - bonus flexibele arbeidsvoorwaarden (waarde beschreven in art. 4.8a);
 - de waarde van overwerkuren en uren voor wacht- en storingsdienst die het aantal van 80 uur te boven gaan (waarde beschreven in lid 2 van dit artikel)
 - arbeidsvoorwaarden in tijd:
 - bovenwettelijk verlof zoals bedoeld in artikel 6.2 lid 1;
 - ADV;
 - stuwmeerverlof.
2. De verkoopwaarde van de arbeidsvoorwaarden in tijd wordt als volgt bepaald:
 - in geval van een cao-contract is een uur aan tijd gelijk aan 1/165e van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele salaristoelage en de vakantietoelage van werknemer;
 - in geval van een functiecontract is een uur aan tijd gelijk aan 1/173e van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele salaristoelage van werknemer.

Artikel 7.3 – Doelen

1. Werknemer kan de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 7.2 uitruilen tegen de volgende arbeidsvoorwaarden:
 - (bruto)loon;
 - extra verlofuren;
 - levensloop (tot en met 31 december 2021);

- betaling van vakbondscontributie;
 - pensioen;
 - studie⁴.
2. Werknemer mag in aanvulling op het verlof waarop hij op grond van deze cao recht heeft per kalenderjaar op basis van een fulltime dienstverband maximaal 208 uur extra verlofuren kopen. Dit betreft het fiscale maximum zonder dat dit gevolgen heeft voor het pensioengevend salaris van werknemer (10% van de jaaruren).
 3. De aankoopwaarde van de arbeidsvoorwaarden in tijd wordt als volgt bepaald:
 - in geval van een cao-contract is een uur aan tijd gelijk aan 1/165e van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele salaristoelage en de vakantietoelage van werknemer;
 - in geval van een functiecontract is een uur aan tijd gelijk aan 1/173e van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele salaristoelage van werknemer.
 4. Werknemer dient de gekochte verlofuren op te nemen in het kalenderjaar waarin hij deze heeft gekocht. Gekochte verlofuren die niet zijn opgenomen dan wel aangewend voor het sparen voor een vooraf vastgesteld doel zoals bedoeld in artikel 6.3 gelden in overeenstemming met deze cao eveneens als brutoloon en worden in februari van het daaropvolgende kalenderjaar uitbetaald tegen de waarde op 31 december voorafgaand aan de uitbetaling.
 5. Het gekochte verlof wordt toegevoegd aan het verlofsaldo van werknemer. Voor het opnemen van gekocht verlof gelden dezelfde regels als voor regulier verlof.



4 Onder voorwaarde van de fiscale wetgeving. Negatieve effecten als gevolg van fiscale wijzigingen worden niet door werkgever gecompenseerd.

8. Disciplinaire maatregelen

Artikel 8.1 – Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf

Indien werkgever een ernstig vermoeden heeft dat werknemer of andere werknemers een misdrijf hebben gepleegd, moet werknemer toestaan dat zijn kleding, bagage en/of vervoermiddel worden onderzocht. Op bedrijfsniveau worden maatregelen vastgesteld om te voorkomen dat werknemer daarbij onredelijk en onbehoorlijk wordt behandeld.

Artikel 8.2 – Disciplinaire maatregelen

1. Indien werknemer zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, kan werkgever aan werknemer een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. een schriftelijke berisping;
 - b. onthouding van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren;
 - c. terugzetting in een lagere functie voor bepaalde tijd (ten hoogste twee jaar) of onbepaalde tijd, met of zonder vermindering van salaris;
 - d. overplaatsing;
 - e. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met (gedeeltelijke) doorbetaling van je salaris.
3. De in lid 2 onder sub b tot en met e genoemde maatregelen kunnen voorwaardelijk worden opgelegd, voor een periode van maximaal drie jaar.
4. Voordat werkgever een disciplinaire maatregel oplegt krijgt werknemer gelegenheid om zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. Werkgever maakt zo snel mogelijk na de mondelinge verantwoording een schriftelijk verslag hiervan op. Dit verslag wordt na lezing door werknemer ondertekend. Indien werknemer weigert het te ondertekenen, wordt dit onder vermelding van de reden(en) in het verslag vermeld.
5. Op verzoek van werknemer kunnen werknemer en zijn raadsman de stukken inzien die op de aan hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat vanwege het vertrouwelijk karakter ervan in redelijkheid niet van werkgever kan worden verlangd.
6. Indien werkgever aan werknemer een disciplinaire maatregel oplegt, wordt dit onder vermelding van de redenen hiervoor zo spoedig mogelijk schriftelijk aan werknemer medegedeeld.
7. Het in lid 4 tot en met 6 bepaalde is eveneens van toepassing indien een voorwaardelijk opgelegde maatregel wordt uitgevoerd.
8. Een disciplinaire maatregel wordt niet uitgevoerd zolang deze niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij het opleggen van de maatregel is bepaald dat deze onmiddellijk wordt uitgevoerd.

Artikel 8.3 – Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel

1. Onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde kan werkgever werknemer ook schorsen in de volgende gevallen:
 - a. indien werknemer strafrechtelijk wordt vervolgd wegens een misdrijf en dit zijn functioneren kan beïnvloeden;
 - b. indien het om een bijzondere reden ongewenst is werknemer in zijn functie te handhaven nadat de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer definitief is vastgesteld, en/of;

- c. indien dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt gevonden.
2. Een schorsing duurt ten hoogste één maand. Die periode kan zo nodig telkens met ten hoogste één maand worden verlengd.
3. Voordat werkgever het besluit tot schorsing neemt krijgt werknemer gelegenheid om hierover een mondelinge toelichting te geven, tenzij dit niet mogelijk is. Werkgever maakt zo snel mogelijk na de mondelinge toelichting een schriftelijk verslag hiervan op en stuurt dat aan werknemer toe.
4. Op verzoek van werknemer kunnen werknemer en zijn raadsman de stukken inzien die op de aan hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat vanwege het vertrouwelijk karakter ervan in redelijkheid niet van werkgever kan worden verlangd.
5. Werkgever deelt het besluit tot schorsing zo spoedig mogelijk mondeling aan werknemer mee. Werknemer ontvangt hiervan zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging met vermelding van de redenen, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en de duur van de schorsing.
6. Indien werknemer is geschorst houdt hij in beginsel aanspraak op de rechten die hij op basis van zijn arbeidsovereenkomst heeft. Indien werknemer is geschorst vanwege strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf kan werkgever het salaris (schaalsalaris vermeerderd met eventuele salaristoelagen) voor ten hoogste een derde inhouden. De inhouding wordt alsnog aan werknemer uitbetaald indien hij na de strafrechtelijke vervolging niet is veroordeeld.
7. Indien achteraf vast komt te staan dat werknemer ten onrechte is geschorst vindt op verzoek van werknemer schriftelijk en openlijk rehabilitatie plaats.

Artikel 8.4 – Belangenbehartiging

Werknemer heeft het recht zijn belangen onder de aandacht van werkgever te brengen. Werknemer kan zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen.

9. Loopbaan

Artikel 9.1 – Duurzame inzetbaarheid

1. Duurzame inzetbaarheid is het vermogen om deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer is zelf verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te blijven voor werk binnen het bedrijf van werkgever of daarbuiten en fit, gemotiveerd en competent te blijven presteren. Werkgever faciliteert werknemer hierbij door middelen beschikbaar te stellen.
2. Om te stimuleren dat werknemers aan de slag gaan met hun duurzame inzetbaarheid zet werkgever gedurende de looptijd van deze cao een programma voor duurzame inzetbaarheid neer. Iedere werknemer kan hier naar eigen wens gebruik van maken.

Artikel 9.2 – Persoonlijk ontwikkelingsplan

Werknemer maakt samen met werkgever ieder jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarbij kan hij onder meer bespreken waar hij zich in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid op wil richten en welke opleidingen in dat kader, of in het kader van zijn huidige functie, noodzakelijk of wenselijk zijn.

Artikel 9.3 – Loopbaanscan

Werknemer kan werkgever eenmaal in de vijf jaar vragen om een loopbaanscan te laten uitvoeren voor rekening van werkgever.

Artikel 9.4 – Preventief medisch onderzoek

1. Werkgever biedt werknemers periodiek een medisch onderzoek aan.
2. Indien werknemer is ingedeeld in de wacht- en storingsdienst of de ploegendienst en 55 jaar of ouder is, gebeurt dit minimaal één maal per twee jaar.

Artikel 9.5 – Verlofplan 55+

Indien werknemer 55 jaar of ouder is, stelt hij ieder jaar samen met zijn leidinggevende een individueel jaarrooster op waarin zijn inzet en afwezigheid in de loop van het jaar zijn opgenomen. Dit werktijden- en verlofplan is erop gericht om oudere werknemers gezond door te laten werken.

Artikel 9.6 – Aanpassing functieniveau

Werknemer kan met werkgever afspreken dat hij een minder belastende, lager betaalde functie krijgt. In dat geval gelden ten aanzien van zijn salaris de afspraken zoals beschreven in artikel 4.6 lid 3 en verder. Indien de overgang naar een minder belastende functie plaatsvindt binnen 10 jaar voorafgaand aan de voor werknemer geldende AOW-leeftijd, kan hij werkgever verzoeken om zijn pensioenopbouw voort te zetten op basis van zijn oude salaris. Dit betekent dat zijn pensioenpremie verhoudingsgewijs stijgt.

Artikel 9.7 – Tijdelijke RVU-vrijstelling als individueel maatwerk

Cao-partijen hebben afgesproken op basis van welke criteria de tijdelijke vrijstelling voor vervroegde uittreding (RVU-vrijstelling) kan worden ingezet als individueel maatwerk. Deze criteria zijn te vinden op het intranet van werkgever.

10. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en overlijden

Artikel 10.1 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 10.1.1 – Doorbetaling tijdens ziekte

1. Indien werknemer arbeidsongeschikt is, zijn de wettelijke bepalingen van het BW, de ZW en de WIA van toepassing, tenzij in dit hoofdstuk uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Tijdens de eerste 26 weken ziekte wordt het salaris van werknemer volledig doorbetaald. Vanaf de 27e week tot en met het tweede ziektejaar wordt 85% van het salaris van werknemer doorbetaald, tenzij werknemer recht heeft op een vervroegde IVA-uitkering. In dat geval wordt het salaris van werknemer ook na 26 weken ziekte volledig doorbetaald. Vanaf het tijdstip waarop werknemer zijn eigen werk weer volledig hervat, wordt zijn salaris weer volledig doorbetaald. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het vorenstaande naar evenredigheid.
3. Voor het bepalen van de duur van de ziekteperiode worden perioden waarin werknemer wegens ziekte niet heeft gewerkt samengeteld, tenzij die perioden vier weken of langer worden onderbroken. In dat geval begint een nieuwe ziekteperiode te tellen.
4. Indien werkgever werknemer binnen de eerste twee ziektejaren herplaatst in een andere functie of in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, levert dit werknemer tot het einde van het tweede ziektejaar geen financieel nadeel op ten opzichte van de situatie dat hij niet zou zijn herplaatst.
5. Het bedrag van het laatstverdiende salaris wordt in voorkomende gevallen aangepast met de structurele collectieve salarisverhogingen.
6. Werkgever betaalt een eventueel deskundigenoordeel.
7. De doorbetaling van of aanvulling op het salaris van werknemer in dit hoofdstuk eindigt:
 - a. zodra werknemer is herplaatst, anders dan de situatie bedoeld in lid 4;
 - b. zodra werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden;
 - c. zodra de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - d. zodra werknemer recht heeft gekregen op een AOW-uitkering, of;
 - e. met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin werknemer overlijdt.
8. Aanspraken van werknemer op grond van artikel 10.1 kunnen in combinatie met inkomsten op grond van een wettelijke verzekering of uit werk dat de genezing van werknemer moet bevorderen in totaal niet meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende salaris.
9. Indien werknemer inkomsten heeft uit ander werk of zijn eigen bedrijf, worden die inkomsten in mindering gebracht op de bedragen waarop werknemer op grond van dit hoofdstuk recht heeft, tenzij:
 - a. hij deze inkomsten al had vóór zijn arbeidsongeschiktheid; en
 - b. hij dat werk c.q. zijn eigen bedrijf niet heeft uitgebreid.
10. Werkgever heeft voor de uitvoering van de regels over doorbetaling tijdens ziekte een verzuimbeleid opgesteld.
11. In geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid mag werkgever de arbeidsovereenkomst van werknemer beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Deze termijn wijkt af van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 10.1.2 – Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

1. Indien werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft hij in dienst van werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang (als beschreven in lid 5) zich hiertegen verzet. Zo nodig wordt werknemer in een passende functie herplaatst.
2. De arbeidsovereenkomst en het salaris worden aangepast aan de feitelijke verdien capaciteit van werknemer.
3. Werknemer ontvangt een aanvulling van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris. Indien het nieuwe salaris wijzigt wordt de aanvulling opnieuw berekend op basis van het gewijzigde salaris. In geval van urenverlies wordt een eventuele WW-uitkering op deze aanvulling in mindering gebracht.
4. Indien de arbeidsovereenkomst op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang (als beschreven in lid 5) moet worden beëindigd, heeft werknemer aanspraak op één van volgende aanvullende uitkeringen:
 - a. indien werknemer wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever ontvangt hij een aanvulling op zijn nieuwe salaris tot 90% van zijn laatstverdiende salaris. Werknemer ontvangt deze aanvulling gedurende de periode waarover hij in geval van werkloosheid een (verlengde) WW-uitkering zou hebben ontvangen.
 - b. indien werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos is, krijgt hij een aanvulling op zijn (verlengde) WW-uitkering en zijn eventuele salaris tot 70% van zijn laatstverdiende salaris.
5. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang als bedoeld in dit artikel is in elk geval sprake als:
 - a. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen, én;
 - b. er geen andere passende functie in de organisatie van de werkgever aanwezig is.



Artikel 10.1.3 – Loongerelateerde WGA-uitkering

1. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan werknemer in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Deze uitkering heeft een zelfde systematiek als de WW-uitkering wat betreft opbouw, hoogte en duur.
2. Op 1 januari 2016 is door een wetwijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht en de opbouw ervan vertraagd. Deze maatregelen gelden ook voor de loongerelateerde WGA-uitkering.
3. Deze aanpassingen van de loongerelateerde WGA-uitkering worden op dezelfde wijze gerepareerd als de WW-uitkering in artikel 11.1.

Artikel 10.1.4 – Bedrijfsongeval

1. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval wordt het salaris van werknemer ook vanaf de 27e week tot en met het tweede ziektejaar volledig doorbetaald.
2. Indien werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als gevolg van een bedrijfsongeval, heeft hij recht op een aanvulling van zijn IVA-uitkering en zijn eventuele AAOP tot 90% van zijn laatstverdiende salaris.
3. Indien werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een bedrijfsongeval, heeft hij na afloop van de eerste twee ziektejaren recht op één van de volgende aanvullingen:
 - a. tijdens de (verlengde) WGA-loongerelateerde uitkering ontvangt werknemer:
 - i. indien hij zijn restverdiencapaciteit volledig benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en zijn nieuwe salaris;
 - ii. indien hij zijn restverdiencapaciteit niet volledig benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en zijn nieuwe salaris;
 - b. tijdens de WGA-loonaanvullinguitkering ontvangt werknemer een aanvulling van 90% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en zijn nieuwe salaris dat hij bij volledig gebruik van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen;
 - c. tijdens de WGA-vervolguitkering ontvangt werknemer gedurende maximaal tien jaar een aanvulling tot 75% van zijn laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - d. indien werknemer door een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt is geraakt, wordt zijn nieuwe salaris aangevuld tot 90% van zijn laatstverdiende salaris. De aanvulling als bedoeld in sub d eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt. In geval van urenverlies wordt een eventuele WW-uitkering op deze aanvulling in mindering gebracht.
4. De eventuele WGA-uitkering en AAOP die werknemer ontvangt worden op de aanvullingen zoals bedoeld in lid 3 in mindering gebracht.
5. Indien werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van een bedrijfsongeval vergoedt werkgever de naar zijn oordeel noodzakelijke ziektekosten of verzorgingskosten die voor rekening van werknemer blijven. Werkgever kan hiervoor nadere regels vaststellen.

Artikel 10.1.5 – Verplichtingen

1. Indien werknemer door ziekte niet kan komen werken, moet hij dit zo spoedig mogelijk aan werkgever melden. Werknemer moet zich houden aan de bij werkgever geldende voorschriften bij ziekte.
2. Werkgever kan bepalen dat werknemer zijn werk pas weer mag hervatten als werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven.

3. Indien aan werknemer in verband met zijn WIA-uitkering een verplichting of sanctie wordt opgelegd, past werkgever aan werknemer zoveel mogelijk dezelfde verplichting of sanctie toe op de aanvulling op de WIA-uitkering waarop werknemer recht heeft.
4. Indien door toedoen van werknemer zijn WIA-uitkering wordt verlaagd of geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, gaat werkgever bij het vaststellen van de aanvulling op de WIA-uitkering uit van een volledige aanspraak op de WIA-uitkering.

Artikel 10.2 – Uitkering bij overlijden

1. Indien werknemer overlijdt wordt zijn salaris uitbetaald tot en met de maand van overlijden.
2. Indien werknemer overlijdt wordt zo snel mogelijk hierna een uitkering betaald conform artikel 7:674 lid 2 tot en 3 BW⁵. De hoogte van de uitkering bedraagt drie maal het laatstverdiende salaris van werknemer. Indien geen sprake is van de personen zoals bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW, kan werkgever met de uitkering de kosten van de eventuele laatste ziekte en de begrafenis of crematie van werknemer geheel of gedeeltelijk betalen voor zover die niet uit zijn nalatenschap kunnen worden betaald.
3. Indien op grond van de WIA of een andere wettelijke regeling ook aanspraak bestaat op een overlijdensuitkering, wordt deze in mindering gebracht op de te betalen uitkering bedoeld in lid 2.
4. Indien werknemer overlijdt als gevolg van een bedrijfsongeval dat hij niet opzettelijk heeft veroorzaakt, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden recht hebben op een nabestaandenpensioen van het ABP, een uitkering toegekend van 18% van het conform het Pensioenreglement opgebouwde nabestaandenpensioen. Deze uitkering eindigt zodra werknemer recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering. Indien de uitkering wordt betaald aan de echtgeno(o)t(e) van werknemer, eindigt deze ook in de maand na de maand waarin hij of zij hertrouwt.

5 Tekst art. 7:674 BW:

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

11. Werkloosheid

Artikel 11.1 – Werkloosheidsuitkering

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

1. De opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering wordt na-wettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat werknemer per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat werknemer kan opbouwen is 38.
2. Werkgever en werknemer betalen geen premie voor deze reparatie.
3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (artikel 11.2) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.

Artikel 11.2 – Aanvulling werkloosheidsuitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

Artikel 11.2.1 – Toepassing van de aanvulling

1. Indien werknemer wordt ontslagen vanwege het vervallen van zijn functie als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden heeft hij recht op een aanvulling van zijn (verlengde) WW-uitkering. Dit geldt niet indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.
2. Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.
3. Werknemer heeft geen recht op de aanvulling indien hij:
 - a. een redelijk aanbod van een passende functie weigert;
 - b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van een passende functie, of;
 - c. schriftelijk met werkgever is overeengekomen dat hij geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering.
4. In het kader van de reorganisatie kan een sociaal plan van toepassing zijn. Daarin kunnen ook bepalingen staan over het aanvaarden van een passende functie. In dat geval gelden die bepalingen als uitgangspunt bij de toetsing van de afspraken opgenomen in artikel 11.2.
5. Werknemer kan met werkgever afspreken dat hij het recht op de aanvulling afkoopt. In dat geval ontvangt hij een bedrag ineens. Werknemer heeft daarna geen recht meer op de afspraken opgenomen in artikel 11.2.
6. Het kan noodzakelijk zijn dat werknemer voor een nieuw dienstverband verhuist. Werkgever kan werknemer in dat geval een verhuiskostenvergoeding van € 2.269,- toekennen.

Artikel 11.2.2 – Duur van de aanvulling

1. Werknemer heeft recht op een aanvulling voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de (verlengde) WW-uitkering.
2. Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat werknemer tijdelijk werk heeft, wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering

weer toegekend. De aanvulling eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum. De aanvulling eindigt in ieder geval zodra er geen recht meer is op een (verlengde) WW-uitkering.

Artikel 11.2.3 – Hoogte van de aanvulling

1. De (verlengde) WW-uitkering wordt aangevuld:
 - a. tijdens de eerste helft van de duur hiervan, 90% van de berekeningsgrondslag, en;
 - b. tijdens de tweede helft van de duur hiervan, tot 80% van de berekeningsgrondslag.
2. Indien de WW-uitkering door UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat werknemer de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, dan stopt zijn voormalige werkgever de aanvulling geheel of gedeeltelijk. Dat gebeurt in dezelfde mate als waarin de sanctie van UWV wordt toegepast.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

Artikel 11.2.4 – Aanvulling op een ZW-uitkering

1. Indien werknemer arbeidsongeschikt wordt in de periode waarin hij een WW-uitkering ontvangt, betaalt UWV een ZW-uitkering. Ook deze uitkering wordt aangevuld tot de percentages zoals genoemd in artikel 11.2.3 lid 1.
2. Een werknemster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van haar zwangerschap, ontvangt een aanvulling tot 100% van de berekeningsgrondslag over de periode van arbeidsongeschiktheid tot het begin van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die werknemer heeft (zoals salaris en WW-uitkering) meegeteld.
4. Indien werknemer tijdelijk geen of een lagere uitkering ontvangt als gevolg van een omstandigheid die hem kan worden verweten, dan wordt de aanvulling gebaseerd op het uitkeringsbedrag dat hij normaal gesproken ontvangen zou hebben.
5. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering zou zijn geëindigd.

Artikel 11.2.5 – Aanvulling op het salaris uit een nieuwe arbeidsovereenkomst

1. Indien werknemer in de periode waarover hij een (verlengde) WW-uitkering ontvangt bij een andere werkgever in dienst treedt, kan zijn nieuwe salaris lager zijn dan zijn laatstverdiende salaris. In dat geval wordt zijn nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de berekeningsgrondslag op basis van zijn laatstverdiende salaris.
2. Indien werknemer minder uren gaat werken dan voorheen, dan betaalt zijn voormalige werkgever de aanvulling over het aantal uren dat hij werkt.
3. Werknemer moet de loonaanvulling aanvragen binnen vier weken na zijn eerste werkdag. Zijn voormalige werkgever betaalt de aanvulling zodra werknemer alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-papieren) bij werkgever heeft ingeleverd.
4. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, (verlengde) WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld.
5. Het recht op loonaanvulling eindigt:
 - a. voor zover werknemer arbeidsuren bij zijn nieuwe werkgever en de loonbetaling over die arbeidsuren verliest;
 - b. zodra werknemer het recht op loon uit zijn nieuwe arbeidsovereenkomst verliest terwijl die arbeidsovereenkomst blijft bestaan, en;
 - c. zodra het loon bij de nieuwe werkgever niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.

Indien werknemer hierdoor geen recht meer heeft op loonaanvulling, krijgt hij opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat. Werknemer moet dan wel binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling opnieuw voldoen aan de overige voorwaarden.

6. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.

Artikel 11.2.6 – Nieuwe werkloosheid

1. Indien werknemer bij een andere werkgever in dienst is getreden in de periode waarin hij recht had op aanvulling van de (verlengde) WW-uitkering, kan hij opnieuw werkloos worden. In dat geval kan hij weer een beroep doen op de aanvulling. Dit geldt ook indien werknemer dan arbeidsongeschikt is.
2. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage waarop werknemer recht zou hebben in het geval hij werkloos was gebleven.
3. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten (zoals salaris, (verlengde) WW- en ZW-uitkering) meegeteld.
4. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.
5. De bepalingen die hiervoor onder 'Aanvulling op de WW-uitkering' worden vermeld, zijn ook hier van toepassing.



12. Vakbonden

Artikel 12.1 – Bijdrage aan de vakbonden

1. Werkgever betaalt aan de gezamenlijke vakbonden € 16,- per jaar per werknemer.
2. Het aantal werknemers op 1 januari van het jaar is bepalend voor het aantal werknemers bedoeld in lid 1.

Artikel 12.2 – Verlof voor vakbondsactiviteiten

Indien het bedrijfsbelang het toelaat, krijgt werknemer betaald verlof om op schriftelijk verzoek van een vakbond:

- a. als bestuurslid of als afgevaardigde deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbonden geregelde organen, gedurende maximaal 26 dagen per kalenderjaar;
- b. voor zover het bepaalde onder sub a of de Wet op de ondernemingsraden hierin niet voorziet, deel te nemen aan door de vakbond te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, gedurende maximaal vijf dagen per kalenderjaar.

Artikel 12.3 – Vakbondsfaciliteiten

Werkgever en de vakbonden maken op bedrijfsniveau afspraken over:

- a. communicatie door de vakbonden via het intranet van werkgever, en;
- b. de gelegenheid voorlichting te geven aan nieuwe werknemers tijdens hun opleidings- en inwerkactiviteiten.

Artikel 12.4 – Vakbondsconsulent

1. Gedurende de looptijd van deze cao, wordt een vakbondsconsulent van FNV en van CNV voor twee uur per week vrijgesteld van arbeid om werknemers te adviseren en bij te staan in arbeidsvoorwaardelijke zaken.
2. De vakbondsconsulent krijgt de gelegenheid om zo spoedig mogelijk een passende opleiding bij de vakbond te volgen. De benodigde tijd hiervoor valt binnen de voornoemde vrijstelling.
3. De vakbondsconsulent wordt in staat gesteld om mededelingen omtrent zijn werkzaamheden (bijv. spreekuur, bijeenkomsten) op intranet bekend te maken.
4. Tegen het einde van de looptijd van deze cao evalueren partijen de inzet en tijdsbesteding van de vakbondsconsulent en overleggen zij over de voortzetting van deze regeling.

Artikel 12.5 – Reorganisatie

Indien de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie of bedrijfssluiting niet met de bestaande arbeidsvoorwaarden zijn op te vangen, zal werkgever de vakbonden hierover tijdig informeren. In dat geval maken werkgever en de vakbonden een sociaal plan.

Protocol

Wijziging functiewaarderingssysteem en salarisschalen

In de huidige cao TSO zijn negen salarisschalen opgenomen. Deze salarisschalen zijn gebaseerd op het functiewaarderingssysteem van Berenschot. In de looptijd van deze cao TSO wenst TenneT over te gaan naar de Hay-methodiek. Reden hiervoor is dat TenneT één methodiek wenst te hanteren voor al haar werknemers.

De overgang naar een nieuw functiewaarderingssysteem vindt plaats na overeenstemming met de Ondernemingsraad.

De bandbreedte van de Hay-methodiek is anders dan bij Berenschot. Hierdoor vindt er een herverdeling van de schalen plaats. In onderstaande tabel is de nieuwe salaristabel opgenomen met het minimum en maximum salaris per salarisschaal. Deze wordt van toepassing op het moment van invoering van de Hay-methodiek met functiefamilies. Alle functies worden daarbij opnieuw ingedeeld. Bij overgang naar de Hay-methodiek gelden de volgende afspraken.

Hay			Berenschot		
Grade	Min	Max	Grade	Min	Max
7	22.810	32.197	1	22.810	32.197
8	23.490	34.463	2	23.490	34.463
9	27.992	41.174	3	27.992	41.174
10	30.047	45.762	4	29.210	49.047
11	32.252	50.767	5	34.902	58.250
12	34.619	56.487	6	37.012	67.751
13	37.160	62.922	7	42.704	78.228
14	39.888	70.072	8	43.426	89.144
15	42.815	78.228	9	49.358	100.443
16	45.959	89.144			
17	49.358	100.443			

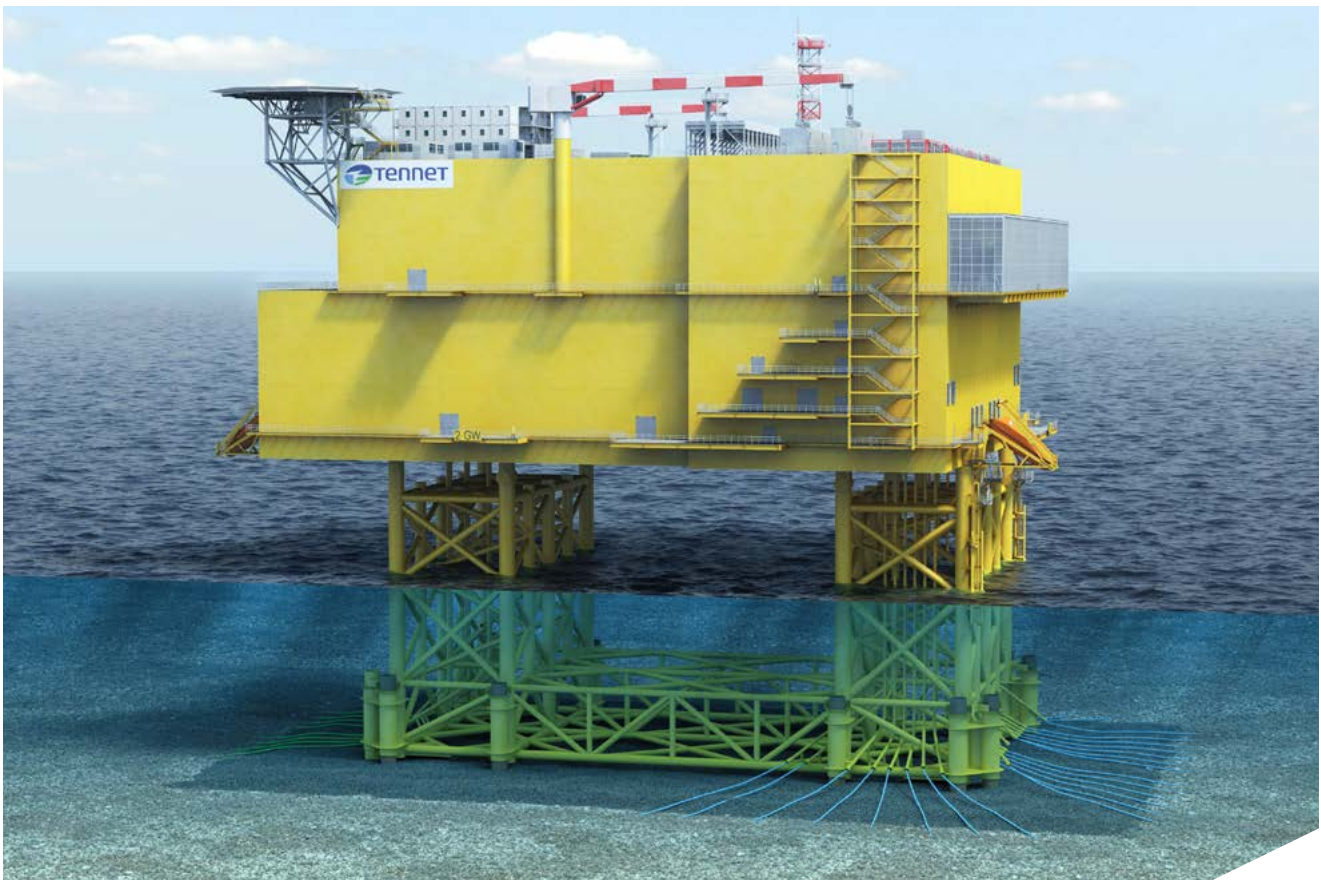
In bovenstaande tabellen is het salaris op jaarbasis per 1 februari 2020 vermeld, inclusief 8% vakantietoeslag en 6% eindejaarsuitkering, en exclusief eventuele toeslagen en vergoedingen.

Overgangsregeling

Indien het laatstverdiende salaris van werknemer hoger ligt dan het maximum van de nieuwe schaal, ontvangt werknemer het maximum salaris behorend bij de nieuwe schaal, aangevuld met een salaristoelage. Deze salaristoelage is het verschil tussen het laatstverdiende salaris en het maximum van de nieuwe salarisschaal. Werknemer ontvangt deze salaristoelage zolang hij is ingedeeld in deze functieschaal. De salaristoelage wordt geïndexeerd met de algemene cao- verhogingen en maakt tevens onderdeel uit van de grondslag voor berekening van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en het pensioengevend inkomen.

Indien werknemer een andere functie gaat verrichten die is ingedeeld in dezelfde schaal, dan blijft de salaristoelage behouden. Indien werknemer een functie gaat verrichten die is ingedeeld in een hogere schaal, dan vervalt de salaristoelage. Indien werknemer een functie gaat verrichten die is ingedeeld in een lagere schaal, dan is op de bovengenoemde salaristoelage de demotie van toepassing zoals hiervoor beschreven.

Indien werknemer door invoering van de Hay-methodiek er in salarispectief op achteruit gaat, geldt de volgende overgangsregeling. Werknemer komt gedurende een periode van maximaal vier jaar na het jaar waarin hij het maximum salaris behorend bij de nieuwe salarisschaal heeft bereikt, in aanmerking voor de salarisverhoging tot het maximum van de voor de invoering van de Hay-methodiek van toepassing zijnde salarisschaal van werknemer.



Bijlage A – Offshore Regeling

Artikel 1 – Toepassing

De Offshore Regeling is van toepassing op werknemers indien en voor zover zij werkzaamheden op zee verrichten ('offshorewerkzaamheden').

Artikel 2 – Arbeidstijdenwet

1. Voor offshorewerkzaamheden gelden de regels uit de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) met betrekking tot windparken.
2. Werknemer werkt in diensten van maximaal 12 uur per dag, waarin hij 11 uur werkt en in totaal 1 uur (onbetaald) pauze neemt. De pauze wordt gespreid over de dag opgenomen. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor een goede spreiding van de pauzes over de dag.
3. Werknemers die op platforms aan de Nederlandse kust werkzaam zijn, hebben recht op een betaalde pauze.

Artikel 3 – Registratie

1. Van de werktijden op het platform moet een registratie worden bijgehouden. Een kopie van deze registratie dient binnen zes weken naar het hoofdkantoor van werkgever te worden gestuurd.
2. Indien werknemer korter dan zes weken op dezelfde plaats offshorewerkzaamheden verricht wordt de registratie bijgehouden volgens het daarvoor door het Ministerie van SZW vastgestelde model.

Artikel 4 – Structureel werken op zee

Artikel 4.1 – Definitie

Het bepaalde in artikel 4 is van toepassing als werknemer de werkzaamheden die hij verricht in een periode van 58 aaneengesloten kalenderdagen of meer, in beginsel telkens op zee verricht.

Artikel 4.2 – Vergoeding

1. Werknemer ontvangt een vaste vergoeding van 25% van zijn schaalsalaris. Deze vergoeding is een ongemakcompensatie voor het werken op zee.
2. De ploegendiensttoeslag zoals beschreven in artikel 4.12 van de cao is niet van toepassing.
3. De overnachtingscompensatie zoals die van toepassing is bij werkgever is niet van toepassing.

Artikel 4.3 – Reistijd

1. De reistijd van woon- naar werklocatie en vice versa is eigen tijd. Werklocatie kan tevens zijn het opstijgpunt van de helikopter of het vertrekpunt van de boot.
2. De reistijd naar het platform per helikopter c.q. boot en vice versa is onderdeel van de werktijd.

Artikel 4.4 – Reiskosten

1. Werkgever vergoedt de reiskosten voor de volledige reis tussen woonplaats en standplaats conform de geldende bedragen van de mobiliteitsregeling. Voor vervoer per auto is de maximering van 50 kilometer niet van toepassing.

2. Indien werknemer naar een woonplaats buiten Nederland of Duitsland verhuist, wordt de vergoeding gebaseerd op de vergoeding zoals die voorafgaand aan de verhuizing van toepassing was.

Artikel 4.5 – Ziekte

In geval van ziekte neemt de in dit kader aangewezen verantwoordelijke werknemer op het platform contact op met een arts. In geval van een te verwachten korte ziekteperiode blijft de werknemer op het platform voor herstel. In overleg met de arts en begeleider kan de werknemer onshore komen voor medische behandeling.

Artikel 5 – Incidenteel werken op zee

Artikel 5.1 – Definitie

Het bepaalde in artikel 5 is van toepassing als werknemer niet onder de definitie van artikel 4.1 valt.

Artikel 5.2 – Vergoeding

1. Werknemer ontvangt een vergoeding van 25% van zijn salaris per uur berekend over het aantal uren dat hij offshorewerkzaamheden verricht. Deze vergoeding is een ongemakcompensatie voor het werken op zee.
2. De overnachtingscompensatie zoals die geldt bij werkgever is alleen van toepassing op de dagen waarop werknemer geen recht heeft op de vergoeding bedoeld in lid 1.
3. Indien werknemer buiten het dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur werkzaamheden verricht, ontvangt hij:
 - voor uren van maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 7.00 uur en tussen 21.00 en 7.00 uur, een vergoeding van 50% van zijn salaris per uur;
 - voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur, een vergoeding van 100% van zijn salaris per uur.

Artikel 5.3 – Reistijd en reiskosten

1. De reis van woon- naar werklocatie en vice versa geldt in het kader van reistijd en reiskosten als dienstreis. Hierop zijn de bepalingen en vergoedingen conform het bepaalde in deze cao en de mobiliteitsregeling van werkgever van toepassing. Werklocatie kan tevens zijn het opstijgpunt van de helikopter of het vertrekpunt van de boot.
2. Werknemers die niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag hebben, in afwijking van artikel 3.5 lid 2 tweede zin van de cao, recht op tijdscompensatie ter hoogte van de totale extra reistijd zoals bedoeld in dat artikel.
3. De reistijd naar het platform per helikopter c.q. boot en vice versa is onderdeel van de werktijd.

Artikel 5.4 – Annulering

1. In geval van annulering van de offshorewerkzaamheden als gevolg van niet voorziene omstandigheden (als bijvoorbeeld niet op zee kan worden gegaan vanwege slecht weer) geldt als uitgangspunt dat de werknemer indien en voor zover mogelijk alsnog andere (kantoor)werkzaamheden uitvoert.
2. Voor het aantal niet gewerkte uren als gevolg van annulering geldt:

- a. Als wordt geannuleerd binnen 24 uur voor vertrek vanaf de kade, kan werknemer het volledige aantal niet gewerkte uren (11 uur) boeken vermeerderd met de 25% offshore vergoeding.
Let wel: indien de werknemer verlof opneemt voor de geannuleerde periode kunnen niet gewerkte uren en bijbehorende offshore vergoedingen niet worden geboekt.
 - b. Als wordt geannuleerd meer dan 24 uur voor vertrek vanaf de kade, kan de werknemer hier geen uren voor boeken.
3. Artikel 5.2 lid 1 en 2 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van annulering van de offshorewerkzaamheden.

Artikel 6 – Overig

1. Werkgever betaalt voor maaltijden en accommodatie op of nabij het platform. Eventuele belastbare correcties worden door werkgever betaald en afgewikkeld via de werkkostenregeling.
2. De vergoedingen zoals genoemd in de Expatregeling van Werkgever zijn niet van toepassing.
In bijzondere gevallen kan de direct leidinggevende in overleg met de Director People, afwijken van de Offshore Regeling TenneT.

Artikel 7 – Wacht- en storingsdienst

1. Wacht- en storingsdiensten worden in beginsel op land uitgevoerd. Voor wacht- en storingsdiensten gelden de vergoedingen zoals bepaald in artikel 4.13.1.
2. Werkgever kan bepalen dat wacht- en storingsdiensten op zee worden uitgevoerd. In dat geval geldt dat de werknemer die wacht- en storingsdienst heeft ten hoogste 13 uur per periode van 24 aaneengesloten uren en 85 uur per week arbeid verricht.



Bijlage B – Aanvullende Vitaliteitsregeling

De Aanvullende Vitaliteitsregeling (hierna: ‘deze regeling’) is een aanvulling op het Levensfasebeleid zoals beschreven in artikel 6.3, van toepassing op werknemers geboren voor 1 november 1959. In het kader van het Levensfasebeleid kunnen werknemers maximaal 80 uur per jaar verlof sparen. Dit verlof kan voor verschillende doelen worden ingezet, waaronder om minder te gaan werken voorafgaand aan de pensioendatum of AOW-leeftijd. Werknemers geboren voor 1 november 1959 hebben beperkter de mogelijkheid om in het kader van het Levensfasebeleid verlof te sparen voorafgaand aan hun pensioendatum of AOW-leeftijd. Daarom kunnen zij gebruik maken van deze regeling.

Deelnemers aan deze regeling kunnen op basis van een 40-urige werkweek 80% gaan werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% pensioenopbouw. Deze regeling gaat in op 1 november 2019.

Deze regeling is vormgegeven binnen de geldende fiscale en pensioentechnische voorwaarden.

Definities

Deelnemer:

De werknemer die met werkgever schriftelijk is overeengekomen om deel te nemen aan deze regeling.

Laatstgenoten salaris:

Het salaris dat van toepassing was direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling verhoogd met eventuele individuele en structurele loonsverhogingen sinds de ingangsdatum van deelname.

Feitelijk salaris:

Het deel van het laatstgenoten salaris dat werknemer verdient tijdens deelname aan deze regeling.

Oorspronkelijke arbeidsduur:

De overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling, uitgedrukt in uren per week.

Feitelijke arbeidsduur:

Het afgesproken aantal (gemiddeld) gewerkte uren per week bij deelname aan deze regeling.

Pensioenopbouw:

De opbouw van het pensioen conform het ABP Pensioenreglement.

Artikel 1 – Deelname regeling

1. Deze regeling staat open voor een werknemer die bij aanvang van deelname:
 - a. is geboren voor 1 november 1959;
 - b. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft;
 - c. minimaal een jaar bij werkgever werkzaam is, en;
 - d. de arbeidsduur een jaar voorafgaand aan deelname niet heeft uitgebreid.
2. Deelname is uitgesloten voor werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.
3. Deelname is alleen mogelijk met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.
4. Een verzoek tot deelname aan deze regeling moet schriftelijk minimaal twee maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij de leidinggevende worden ingediend.

- De leidinggevende neemt het verzoek in behandeling en neemt hierover uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum een beslissing.
- De leidinggevende kan deelname aan deze regeling maximaal zes maanden uitstellen of het verzoek afwijzen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Flexibel Werken. Bij een afwijzing kan werknemer na een half jaar nogmaals een verzoek tot deelname indienen. Bij een tweede afwijzing kan werknemer zich tot de toetsingscommissie wenden in welk geval de commissie de overwegingen van de leidinggevende toetst en bepaalt of het verzoek terecht is afgewezen.
- Werkgever en werknemer komen deelname aan deze regeling schriftelijk overeen. Hieronder valt ook digitale vastlegging hiervan.

Artikel 2 – Duur deelname

- Deelname eindigt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, maar uiterlijk op de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De deelnemer kan, als zijn privésituatie daartoe aanleiding geeft, eenmalig een verzoek indienen om deelname aan deze regeling te beëindigen en terug te keren naar de oorspronkelijke arbeidsduur. In dat geval gelden de criteria van de Wet Flexibel Werken.
- Na tussentijdse beëindiging is opnieuw deelnemen aan deze regeling niet toegestaan.

Artikel 3 – Uitgangspunten

- Deelnemers aan deze regeling met een oorspronkelijke arbeidsduur van 40 uur per week gaan 20% minder werken. Het salaris van de deelnemer wordt gekort met 10%.
- Werknemers met een arbeidsduur van minder dan 40 uur per week kunnen ook deelnemen aan deze regeling. Daarbij geldt als uitgangspunt 1) dat de feitelijke arbeidsduur wordt afgerond op een veelvoud van twee uur, waarbij werknemer minimaal 20 uur per week werkt, 2) dat de pensioenopbouw altijd 100% t.o.v. de oorspronkelijke arbeidsduur blijft, en 3) dat het salarispercentage een gemiddelde is van het percentage feitelijke arbeidsduur en het percentage pensioenopbouw. Feitelijk komen de arbeidsduur, het salaris en de pensioenopbouw er daarmee als volgt uit te zien:

Vóór deelname		Tijdens deelname						
Arbeidsduur in uren	Arbeidsduur in %	Uren werken	Percentages t.o.v. oorspronkelijke arbeidsduur			Percentages t.o.v. voltijds arbeidsduur		
			% werken	% salaris	% pensioen	% werken	% salaris	% pensioen
40	100	32	80	90	100	80	90	100
38	95	30	79	89	100	75	85	95
36	90	28	78	89	100	70	80	90
32	80	26	81	91	100	65	72,5	80
28	70	22	79	89	100	55	62,5	70
24	60	20	83	92	100	50	55	60

- Deelnemers dienen de vrije uren in te roosteren. Hiervoor dient de deelnemer het aanvraagformulier werkrooster te laten ondertekenen door de leidinggevende en dit samen met het verzoek tot deelname in te dienen bij People Operations.

4. Voor deelnemers in de volcontinuïdient geldt in afwijking van lid 1 tot en met 4 het volgende. De deelnemer in de volcontinuïdient met een 100% dienstverband wordt in het kader van deze regeling 44 dagen per jaar vrijgeroosterd (20% van de wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur). Deze 44 dagen moeten structureel worden ingeroosterd. De uren kunnen alleen op maandag tot en met vrijdag worden ingeroosterd. Van deze 44 dagen krijgt de deelnemer 22 dagen buitengewoon verlof toegekend. Voor de overige 22 dagen vindt korting op het salaris plaats.
5. Deelnemers aan deze regeling kunnen niet gelijktijdig gebruik maken van levensloopverlof en/of sabbatical leave.
6. Bij deelname aan deze regeling wordt het extra doelgebonden verlof op basis van het feitelijk dienstverband uitbetaald.

Artikel 4 – Arbeidsvoorwaarden

1. De grondslag voor aan salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden – zoals de flexibele arbeidsvoorwaarden, het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de jubileumgratificatie – is het feitelijk salaris.
2. Aan arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden – zoals het wettelijk verlof en het maximaal aan te kopen verlofuren – worden vastgesteld aan de hand van de feitelijke arbeidsduur per week..
3. Vergoedingen in geld en toekenningen in tijd – zoals voor wacht- en storingsdiensttoeslag en ploegendiensttoeslag – vinden plaats op basis van het feitelijk dienstverband respectievelijk het rooster.
4. Per de datum van deelname aan deze regeling worden alle verlofaanspraken en aanspraken op de flexibele arbeidsvoorwaarden herberekend naar rato van het resterende aantal maanden van het kalenderjaar.

Artikel 5 – Overuren en verschoven werktijd

1. Bij deelname aan deze regeling is het maken van overuren niet toegestaan. In overleg met de leidinggevende kan de deelnemer incidenteel de vrij geroosterde uren verschuiven, behalve tijdens feestdagen.
2. Indien de deelnemer op verzoek van zijn leidinggevende zijn werktijd verschuift buiten de standaard werktijd, dan geldt hiervoor de toeslag zoals geregeld in de cao TSO.
3. Voor deelnemers in de volcontinuïdient geldt in afwijking van lid 1 en 2 het volgende. Indien de deelnemer overwerkt op uren waarop hij in het kader van deze regeling is vrijgeroosterd, ontvangt hij voor die uren een toeslag in geld van 25% van het salaris per uur.

Artikel 6 – Wacht- en storingsdienst

1. Werkgever en deelnemer geven in onderling overleg invulling aan de wacht- en storingsdienst. Daarbij geldt als uitgangspunt dat als de deelnemer wordt opgeroepen voor de wacht- en storingsdienst tijdens uren waarvoor hij in het kader van deze regeling is vrijgeroosterd, deze uren op een ander moment kunnen worden opgenomen.
2. De deelnemer ontvangt een toeslag voor de wacht- en storingsdienst zoals geregeld in de cao TSO.
3. Werken tijdens een wacht- en storingsdienst geldt als verschoven werktijd. Hierop is de toeslag zoals beschreven in artikel 5 lid 2 van toepassing.

Artikel 7 – Pensioen

1. De pensioenopbouw van de deelnemer wordt voortgezet op basis van een 100% dienstverband.
2. De pensioenpremie wordt volgens de in het ABP Pensioenreglement vastgelegde verdeelsleutel ingehouden op het salaris van werknemer en afgedragen.

Artikel 8 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Zodra een deelnemer langer dan 26 aaneengesloten weken ziek of arbeidsongeschikt is, wordt deelname aan deze regeling opgeschort. Vanaf de 27e week ontvangt de deelnemer 85% van het 100% salaris en vervalt het bovenwettelijk verlof.
2. Enkel bij volledig herstel op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt deelname aan deze regeling hervat. De deelnemer dient dit te melden bij de salarisadministratie.

Artikel 9 – Boventalligheid

Bij boventalligheid eindigt deelname aan deze regeling. In dat geval is de oorspronkelijke arbeidsduur van werknemer weer van toepassing.

Artikel 10 – Onvoorziene omstandigheden

In situaties waarin deze regeling niet voorziet, komen werkgever en werknemer in overleg tot een voor beide partijen passende oplossing.

Artikel 11 – Financieel advies

1. Werknemers die willen deelnemen aan de Vitaliteitsregeling worden in de gelegenheid gesteld advies in te winnen over de financiële consequenties hiervan door het voeren van een Financieel Inzicht Gesprek met het Persoonlijk Jaarverslag bij EBC Nederland. Meer informatie hierover is te vinden via [deze link](#). Indien werknemer hiervan gebruik wenst te maken dient hij zich aan te melden via TenneT Academy.
2. De kosten van het advies zoals bedoeld in lid 1 dienen te worden voldaan uit het opleidingsbudget van werknemer.

Artikel 12 – Wet- en regelgeving

Waar deze regeling in strijd is met (fiscale en pensioentechnische) wet- en regelgeving, heeft laatstgenoemde wet- en regelgeving voorrang. Dit kan leiden tot opschorting of beëindiging van deelname aan deze regeling.

Artikel 13 – Evaluatie

1. Cao-partijen voeren een evaluatie van deze regeling uit 14 maanden na 1 november 2019, derhalve tegen 1 januari 2021. Tijdens de evaluatie wordt opnieuw de afweging gemaakt of en zo ja in welke vorm deze regeling wordt voortgezet.
2. Als deze regeling wijzigt of vervalt kunnen huidige deelnemers deelname onder bestaande voorwaarden continueren.

Artikel 14 – Looptijd

Deze regeling gaat in op 1 november 2019 en loopt door tot de ingangsdatum van een nieuwe door partijen overeen te komen cao.

Artikel 15 – Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin onverkorte toepassing van deze regeling tot een onbillijke of onredelijke situatie voor een individuele werknemer leidt, zal werkgever ten gunste van werknemer van de bepalingen van deze regeling afwijken. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan deze individuele werknemer geen rechten ontleen.
2. Indien werknemer meent in aanmerking te komen voor de hardheidsclausule kan hij hierop bij werkgever een beroep doen. Werkgever neemt hierover vervolgens een besluit. Indien werknemer zich hierin niet kan vinden kan hij zich wenden tot de toetsingscommissie voor conform het bepaald in artikel 16.

Artikel 16 – Bezwaar en beroep

1. Werknemer kan zich wenden tot de toetsingscommissie van werkgever indien:
 - a. hij het niet eens is met de wijze waarop deze regeling is toegepast;
 - b. de leidinggevende een tweede verzoek tot deelname als bedoeld in artikel 1 lid 5 opnieuw afwijst;
 - c. werkgever en werknemer van mening verschillen over de toepassing van de hardheidsclausule.



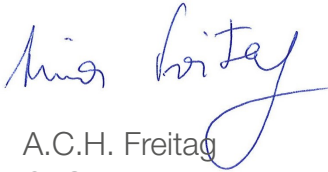
Ondertekening

Werkgever

TenneT TSO B.V.
namens deze,



M.C. Abbenhuis
COO



A.C.H. Freitag
CFO

Werkgeversvereniging WENB
namens deze,



R.O.M. Rutjens
directeur

Vakbonden

FNV Publiek Belang
namens deze,



J. Ton
bestuurder

CNV Publieke Diensten
onderdeel van CNV Connectief
namens deze,



A. Reijgersberg
bestuurder