

VOLKERWESSELS TELECOM ONDERNEMINGS CAO

1 mei 2013 t/m 28 februari 2015

Inhoudsopgave

PARTIJEN	5
CONSIDERANS	5
VOORWOORD	7
1 ALGEMENE BEPALINGEN	9
1. WERKINGSFEER	9
2. VERHOUDING ONDERNEMINGS CAO - CAO TI	9
3. ONDERNEMINGS CAO	9
4. DEFINITIES	10
5. BEPERKTE TOEPASSING ONDERNEMINGS CAO VOOR WERKNEMERS	11
6. BEPERKTE TOEPASSING ONDERNEMINGS CAO VOOR WERKNEMERS IN FSN 12 T/M 14	11
7. KLACHTRECHT	11
8. AANPASSING ARBEIDSDUUR	11
9. GEOR	12
10. VAKBONDSKADERLEDEN	12
11. VAKBONDSFACILITEITEN EN VAKBONDSBIJDRAGE	12
12. GESCHILLENREGELING	13
13. VEILIGHEID	13
14. REORGANISATIES	13
2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	15
15. INDELING VAN FUNCTIES, INVOERING FC-HANDBOEK	15
16. BEVESTIGING AANSTELLING	16
17. PROEFTIJD	16
18. DIENSTBETREKKING VOOR ONBEPAALE EN BEPAALE TIJD	16
19. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS PENSIOENINGANGSDATUM	17
20. WERKNEMERS DIE DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD HEBBEN BEREIKT OF EEN WERKNEMER DIE EEN PENSIOENUITKERING VAN HET PENSIOENFONDS METAAL EN TECHNIEK OF VAN PENSIOENUITVOERDER VAN WERKGEVER ONTVANGT.	18
21. OPZEGTERMIJN	18
22. OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19
23. GETUIGSCHRIFT	19
3 ARBEIDSTIJDEN	20
24. DEFINITIES	20
25. DAGVENSTER	20
26. VERSCHOVEN UREN	21
27. ARBEIDSTIJDENWET	21
28. PAUZE	21
29. ARBEIDSDUUR	22
30. VASTSTELLING ARBEIDSTIJDEN EN ARBEIDSDUURVERKORTING	22
31. VERREKENING ROOSTERVRIJE DAGEN	23
32. ZON- EN FEESTDAGEN	23
33. PLOEGENDIENST	24
34. OVERWERK	24
35. WAAKDIENT	25
4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	27
36. ALGEMENE VERPLICHTINGEN	27
37. INZETBAARHEID ONDER BUITENGEWONE OMSTANDIGHEDEN	27
38. VERPLICHTING TOT HET DRAGEN VAN BEDRIJFSKLEDING	27
39. AFSTAND VAN RECHTEN TER ZAKE VAN UITVINDINGEN EN PRESTATIES	27
40. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	28
41. GEHEIMHOUDING	29
42. ZORG T.A.V. BEDRIJFSMIDDELEN	29
43. VERGOEDING VAN SCHADE	29

44.	NEVENBEZIGHEDEN	30
4A	RUILEN	31
45.	RUILEN	31
5	BELONEN.....	33
46.	UITBETALING MAANDINKOMEN.....	33
47.	TOEKENNING VAN DE SALARISSCHAAL.....	33
48.	SALARISVASTSTELLING	34
49.	INPASSING IN SALARISSCHAAL VOOR IN DIENST TREDEND PERSONEEL	34
50.	PERSONEELSBEOORDELING.....	34
51.	JAARLIJKSE SALARISAANPASSING.....	34
52.	VARIABELE BELONING.....	35
53.	WIJZIGING VAN FUNCTIE.....	36
54.	BELONINGSSYSTEMEN	36
55.	VERVALLEN.....	36
56.	VAKBONDSCONTRIBUTIE	37
57.	TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	37
58.	TOEPASSING SALARISVERHOOGING.....	38
59.	VERVALLEN.....	38
60.	EENMALIGE UITKERING	38
61.	VERVALLEN.....	38
62.	VERVALLEN.....	38
63.	BIJZONDERE TOELAGE	38
64.	JUBILEUMGRATIFICATIE.....	38
65.	COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING.....	39
6	BETALING VAN OVERUREN.....	40
66.	* BETALING VAN OVERUREN	40
67.	* BETALING VOOR HET WERKEN OP UREN BUITEN HET DAGVENSTER	41
68.	* BETALING VAN VERSCHOVEN UREN	42
69.	* BETALING VAN REISUREN	42
70.	* PLOEGENTOESLAG	43
71.	* TOESLAG VOOR WAAKDIENTST.....	44
71.a	* TOESLAG VOOR WAAKDIENTST.....	45
73.	REGELING ZAKELIJK REIZEN IN NEDERLAND	46
74.	REGELING PENSION-/HOTELKOSTEN	47
75.	VERGOEDINGSREGELING MAALTIJD BIJ OVERWERK.....	47
76.	VERGOEDINGSREGELING WONING-WERK.....	48
77.	* REGELING AFKOOPSOM KLEINE CONSUMPTIES BUITENDIENST MEDEWERKERS	49
77.a	* REGELING AFKOOPSOM KLEINE CONSUMPTIES BUITENDIENST MEDEWERKERS.....	50
78.	SALDERINGSREGELING	51
8	VAKANTIE EN VAKANTIE UITKERING.....	52
79.	OPBOUW VAN VAKANTIE	52
80.	LEEFTIJDsuren	52
81.	INHOUDING VAKANTIEDAG.....	53
82.	OPBOUW VAKANTIEAANSPRAKEN TIJDENS GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	53
83.	OPNEMEN VAN VAKANTIE.....	54
84.	DOORBETALING MAANDINKOMEN TIJDENS VAKANTIE.....	54
85.	AFWIKKELING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN.....	55
86.	VERVAL VAN VAKANTIEAANSPRAKEN.....	55
87.	VAKANTIE-UITKERING.....	56
88.	* MINIMUM VAKANTIE -UITKERING	56
9	VERLOF.....	57
89.	KORT VERLOF	57
90.	WET ARBEID EN ZORG.....	58
91.	BIJZONDER VERLOF	58
92.	VERLOF VOOR EIGEN REKENING	59

93.	LEVENSLLOOP	59
94.	GEDWONGEN VERZUIM	59
10	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	61
95.	DEFINITIE ARBEIDSONGESCHIKT	61
96.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID VERZEKERING	61
97.	BEDRIJFSGENEESKUNDIGE BEGELEIDING	61
98.	MAATREGELEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	62
99.	ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF.....	63
100.	AANVULLING VAN SALARIS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	63
101.	RE-INTEGRATIE.....	64
102.	HERPLAATSING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTE WERKNEMERS	64
103.	VAKANTIE- UITKERING	65
104.	PENSIOENOPBOUW BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	65
11	PENSIOEN EN OVERLIJDENSUITKERING	66
105.	OVERGANGSBEPALINGEN	66
106.	PENSIOENFONDS	66
107.	PENSIOENPREMIE	67
108.	FLEXIBELE PENSIONERING	67
109.	PENSIOENGEVEND SALARIS.....	67
110.	PENSIOENOPBOUW BIJ BIJZONDER VERLOF	68
111.	OVERGANGSBEPALING PENSIOENOPBOUW VERKORTING ARBEIDSDUUR	68
112.	BEPALINGEN PENSIOENFONDS METAAL EN TECHNIEK	69
113.	OVERLIJDENSUITKERING	69
12	ONDERWIJS	70
114.	ONDERWIJS.....	70
115.	VERPLICHT SCHOLING.....	70
116.	SCHOLING.....	70
117.	EVC	70
118.	OPLEIDINGSFACILITEITEN.....	70
13	PERSONEELSBELEID EN WERKGELEGENHEID	72
119.	VACATUREVOORZIENING.....	72
14	SLOTBEPALINGEN	73
120.	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	73
121.	VREDESPlicht	73
122.	HARDHEIDSCLAUSULE EN HARMONISATIE	73
123.	TUSSENTIJDSE HERZIENING.....	74
124.	WET- EN REGELGEVING	74

Bijlage 1	Salaristabellen
Bijlage 2	Arbeidsvoorwaardelijke Aspecten Variabel Beloningsplan
Bijlage 3	Sociale Regels bij Reorganisaties
Bijlage 4	Protocol Leeftijdsbewust Personeelsbeleid
Bijlage 5	Protocol Employability
Bijlage 6	Overgangsbepalingen inzake VUT, pensioen, prepensioen en FLO
Bijlage 7	Betaling van Reizen
Bijlage 8	Reglement Levensloopregeling
Bijlage 9	Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie
Bijlage 10	Re-integratie
Bijlage 11	Opzegtermijn
Bijlage 12	Overgangsafspraken Straalverbindingen, Bouw en Beheer Ether
Bijlage 13	Overgangsafspraken Services_SI Koper

PARTIJEN

Partijen bij deze Ondernemings CAO, te weten:

1. Werkgevers

Volker Wessels Telecom bv te Amersfoort

Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv te Amersfoort

Volker Wessels Telecom Infratechniek bv te Amersfoort

Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv te Lieren

Volker Wessels Telecom Services bv te Houten

Volker Wessels Telecom Services_SI bv te Houten

en

2. Vakorganisaties

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

Qlix te Leidschendam

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

CONSIDERANS

Nemen bij het overeenkomen van deze Ondernemings CAO het volgende in overweging:

- a. Medezeggenschap is ook in concernverband georganiseerd door het instellen van een GeOR.
- b. Deze CAO periode zal gebruikt worden om het inzicht te vergroten in de reisbewegingen van en naar karwei en de tijd die eraan besteed wordt. Op basis hiervan zal worden bezien hoe om te gaan met reisen van en naar karwei aan de hand van een aantal praktijk situaties. Tot die tijd wordt de reisen regeling vooralsnog niet gestandaardiseerd en blijven de verschillen in reisen regelingen tussen de BV's bestaan.
- c. Tot 1 oktober 2014 worden de vergoedingen voor waakdienst en 'afkopsom kleine consumpties' niet gestandaardiseerd en blijven de verschillen in waakdienstvergoeding en 'afkopsom kleine consumpties' tussen de BV's bestaan. Onder 'afkopsom kleine consumpties' wordt in deze voor de desbetreffende werknemers verstaan: artikel 77; koffiegeld VWT Van Dulmen; verblijfkosten binnenland VWT TNS.
- d. In verband met de zgn. werkkostenregeling zal werkgever een inventarisatie doen van alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. De kosten ervan zullen worden vastgesteld aan de hand van de fiscale behandeling van deze vergoedingen en verstrekkingen vanaf 1 januari 2015. In overleg met werknemersvertegenwoordigingen (GeOR of vakbonden) zal worden bepaald hoe de herinrichting van de arbeidsvoorwaarden eruit moet zien.
- e. Werkgevers vormen tezamen het VolkerWessels Telecom concern. In de aan deze CAO voorafgaande Ondernemings CAO's is de arbeidsvoorwaardenstructuur binnen het concern zo veel mogelijk vereenvoudigd en transparant gemaakt. Inmiddels is het concern uitgebreid. Het blijft de bedoeling van partijen om in de arbeidsvoorwaardenstructuur binnen het concern de eenvoud en transparantie te continueren. Daarom is er wederom voor gekozen om, in plaats van mogelijke andere CAO's, voor alle werkgevers één nieuwe

Ondernemings CAO af te sluiten. In deze nieuwe Ondernemings CAO zijn de arbeidsvoorwaarden gestandaardiseerd.

Het is de ambitie van werkgevers en vakorganisaties om het bestaande overlegmodel niet te continueren en per 1 maart 2015 te vernieuwen. Partijen willen het model een eigentijds karakter geven waarbij de werkgevers in de toekomst meer aansluiting willen zoeken bij de werkwijze binnen het concern VolkerWessels. In de huidige CAO periode zullen werkgevers en vakorganisaties samen in goed overleg en ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid, het gewenste model verder vormgeven.

- f. Een aantal werkgevers dat onderdeel uitmaakt van het VolkerWessels Telecom concern valt onder de werkingsfeer van de CAO TI, zie artikel 2. De CAO TI is een minimum CAO. In de Ondernemings CAO zijn aanvullende afspraken gemaakt t.o.v. de CAO TI. Deze aanvullende afspraken gelden ook voor de werknemers die in dienst zijn bij werkgevers die niet onder de werkingsfeer van de CAO TI vallen. De Ondernemings CAO is dus bedoeld voor alle medewerkers die binnen het VolkerWessels Telecom concern werken (voor zover zij vallen onder de definitie van werknemer als bedoeld in artikel 4).

VOORWOORD

SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING

Conform de CAO TI zullen werkgevers en vakorganisaties vorm geven aan het Sociaal Beleid in de Onderneming.

Het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van werkgevers, als het belang van de werknemers als bedoeld in de Ondernemings CAO.

Het is de bedoeling van partijen om gedurende de looptijd van de Ondernemings CAO de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen.

VAKBONDSKADERLEDEN

Partijen zijn van mening dat, indien de vakorganisaties overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de vakorganisatie, met haar leden werkzaam in de onderneming, de vakorganisaties de ondernemingsleiding daarvan in kennis moeten stellen.

Met de ondernemingsleiding moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten.

Partijen achten het een beginsel van goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid aangewezen werknemer niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.

Het verdient aanbeveling dat een werknemer die van mening is dat ten opzichte van hem in strijd met dit beginsel is gehandeld, zich allereerst met zijn vakorganisatie verstaat. Daarna kan de kwestie in open overleg aan de orde worden gesteld bij de ondernemingsleiding.

Het verdient eveneens aanbeveling dat de werkgever bij een voorgenomen individueel ontslag van een vakbondskaderlid eerst de betrokken vakorganisatie hierover informeert.

Ten aanzien van een, met inachtneming van het voorgaande, aangewezen vakbondskaderlid verdient, naar de opvatting van partijen, de ontslagbescherming welke de Wet op de ondernemingsraden geeft aan de ondernemingsraadsleden, analoge toepassing.

PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers.

Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

BUITENLANDSE WERKNEMERS

Partijen vestigen er de aandacht op dat de bepalingen van het Nederlands arbeidsrecht in het algemeen en van de onderhavige CAO in het bijzonder, volledig van toepassing zijn op buitenlandse werknemers. Indien van deze bepalingen - voor zover toegestaan – wordt afgeweken, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd.

MILIEU

De werkgevers- en vakorganisaties betrokken bij de CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers en werknemers voor een zodanige structurering van de werkzaamheden dat het milieu daardoor zo min mogelijk wordt belast.

GELIJKE BEHANDELING MANNEN EN VROUWEN

CAO-partijen wijzen erop dat er geen onderscheid kan en mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in eenzelfde functie.

1 ALGEMENE BEPALINGEN

WERKGEVER / WERKNEMER

1. **Werkingsfeer**

(vervanging CAO TI Voorwoord 1)

De Ondernemings CAO geldt voor de werknemers die zijn gedefinieerd in artikel 4 (definities).

2. **Verhouding Ondernemings CAO - CAO TI**

(vervanging CAO TI artikel 75)

1. De werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv en Volker Wessels Telecom Services_SI bv vallen onder de werkingsfeer van de CAO TI. De overige werkgevers (Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv) niet.

Deze Ondernemings CAO is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die zijn gedefinieerd in artikel 4. Behoudens de uitzonderingen die in artikel 5 en 6 zijn genoemd.

2. Uitsluitend uit praktische c.q. concern overwegingen is bij het opstellen van de Ondernemings CAO de CAO TI als basis genomen. Om het verschil inzichtelijk te maken, is per tekstblok aangegeven of de Ondernemings CAO volledig anders is (vervanging) of gedeeltelijk anders is en/of bedoeld als toelichting ten aanzien van de wijze waarop de bepaling bij de werkgevers wordt toegepast (aanvulling en/of uitleg).
3. In verband met de beoogde eenvoud en transparantie zijn de arbeidsvoorwaarden gestandaardiseerd en heeft de Ondernemings CAO het karakter van een standaard CAO. Oude regelingen vervallen per 1 mei 2013. Afwijking van de Ondernemings CAO is niet mogelijk.

3. **Ondernemings CAO**

(aanvulling)

De Ondernemings CAO geldt gedurende de looptijd voor alle huidige en toekomstige werknemers van werkgevers.

4. Definities

(vervanging CAO TI artikel 1, 2, 2b, 3, 4a, 4b, 4c, aanvulling CAO TI artikel 31 lid1)

A	werkgever	Onder werkgever in de Ondernemings CAO wordt verstaan één van de partijen in PARTIJEN genoemd onder 1;
B	vakorganisaties	Onder vakorganisaties in de Ondernemings CAO wordt verstaan de partijen in PARTIJEN genoemd onder 2;
C	werknemer	Onder werknemer in de Ondernemings CAO wordt alleen verstaan degene die in loondienst van een werkgever is en is ingedeeld in functioneel schaalniveau 2 t/m 14; Als werknemer in de zin van Ondernemings CAO wordt niet beschouwd de inleenkracht als bedoeld in artikel 2b CAO TI, degene met een beroepsbegeleidende leerplaats (bbl) of een beroepsopleidende leerplaats (bol) en degene die deelneemt aan een duale leerroute;
D	maandsalaris	Het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal en het gedeelte boven het eindsalaris zoals vermeld in de Ondernemings CAO; Waaronder mede inbegrepen de persoonlijke toeslag als bedoeld in Ondernemings CAO artikel 15 en CAO TI artikel 36a. Overige Toelagen of Toeslagen zoals vermeld in deze CAO of CAO TI maken hier geen deel van uit;
E	maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de Bijzondere Toelage;
F	salaris	Maandsalaris;
G	salaris per uur	1/165,2e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur van 38 uur zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO (arbeidsduur);
H	deeltijd werknemer	De werknemer, die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;
I	functie	Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
J	werktijdregeling	De door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;
K	GeOR	Gemeenschappelijke Ondernemings Raad. Het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;
L	CAO TI	Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Technisch Installatiebedrijf 1 mei 2013 t/m 28 februari 2015.

5. Beperkte toepassing Ondernemings CAO voor werknemers

(uitleg CAO TI artikel 42 lid 1, 44 lid 1)

Het bepaalde in deze CAO t.a.v. betaling van overuren en reisen is niet van toepassing indien de vergoedingen zijn inbegrepen in de beloning. Naast betaling van overuren en reisen zijn er meer beperkte toepassingen van de CAO. Deze zijn in het desbetreffende CAO artikel zelf aangegeven.

Op 1 februari 2013 zijn de fieldservice werkzaamheden Straalverbindingen alsmede de Bouw en Beheer Ether- werkzaamheden van KPN overgenomen door VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions. Vanaf het moment van overgang wordt de Ondernemings CAO op de desbetreffende medewerkers toegepast evenals de in Bijlage 12 opgenomen overgangsafspraken.

Op 15 maart 2013 zijn de werkzaamheden Service Koper van KPN overgenomen door VolkerWessels Telecom Services_ SI. Vanaf het moment van overgang wordt de Ondernemings CAO op de desbetreffende medewerkers toegepast evenals de in Bijlage 13 opgenomen overgangsafspraken.

6. Beperkte toepassing Ondernemings CAO voor werknemers in FSN 12 t/m 14

(aanvulling)

De met een * aangeduide artikelen in de Ondernemings CAO zijn niet van toepassing op de werknemers die in functioneel schaalniveau 12 t/m 14 zijn ingedeeld.

7. Klachtrecht

(aanvulling)

1. De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan een klacht indienen bij de werkgever.
2. Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met de GeOR is vastgesteld in de bedrijfsregeling Klachtrechtregeling van werkgever.

DEELTIJDWERK

8. Aanpassing arbeidsduur

(uitleg CAO TI artikel 2a)

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.

Aantekening:

De werknemer kan aan deze bepaling geen recht ontlenen om in deeltijd te (gaan) werken.

De Wet aanpassing arbeidsduur is van toepassing. (De Wet aanpassing arbeidsduur is gepubliceerd op het intranet van werkgever).

2. Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN en WERKNEMERSDELEGATIE

9. GeOR

(uitleg CAO TI artikel 5, 5a)

VolkerWessels Telecom kent een Gemeenschappelijke Ondernemingsraad conform het met de medezeggenschap overeengekomen convenant.

VAKBONDSKADERLEDEN

10. Vakbondskaderleden

(uitleg CAO TI artikel 5b)

Het is vakbondskaderleden toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld.

11. Vakbondsfaciliteiten en vakbondsbijdrage

(aanvulling CAO TI voorwoord 3)

1. De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - a) deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - b) de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad.
2. Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.

De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductieapparatuur.

Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.

3. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.

4. De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
5. De werkgever zal aan de vakorganisaties gezamenlijk ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 13,- maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgevers Volker Wessels Telecom bv en Volker Wessels Telecom Infratechniek bv.

BEDRIJFSRAAD, VAKRAAD, COMMISSIE UITLEG CAO

12. Geschillenregeling

(vervanging CAO TI artikel 6, 7, 7a)

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgevers en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen, paritair samengestelde, interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

VEILIGHEID

13. Veiligheid

(uitleg CAO TI artikel 8)

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, dit met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiliging toe te passen.

FUSIE, SLUITING en REORGANISATIE

14. Reorganisaties

(aanvulling CAO TI artikel 9)

1. De in bijlage 3 opgenomen Sociale Regels bij Reorganisaties zijn van toepassing bij reorganisaties binnen werkgevers voor zover op deze reorganisaties niet de Wet Melding

Collectief Ontslag van toepassing is en voor zover geen andere afspraken zijn gemaakt met de vakbonden of GeOR.

2. Indien er sprake is van reorganisaties waarop de Wet Melding Collectief Ontslag van toepassing is, zullen vakorganisaties worden uitgenodigd voor overleg over een op de desbetreffende reorganisatie toegesneden Sociaal Plan. Dit conform CAO TI artikel 9.

2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

INDELING VAN FUNCTIES, SALARISGEVOLGEN INVOERING FC-HANDBOEK

15. Indeling van functies, Invoering FC-Handboek

(aanvulling CAO TI artikel 10, 36a)

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het meest recente Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Techniek (voorheen Handboek Functie-indeling voor de Metaal en Technische Bedrijfstakken) (FC-Handboek), dat onderdeel uitmaakt van deze CAO. In de functieclassificatie zijn analoog aan het principe van het FC-Handboek de functies ingedeeld, die niet direct herleidbaar zijn naar het FC-Handboek.
3. Indien de werknemer een functie uitoefent die een samenstelling is van de functies die zijn opgenomen in het FC-Handboek, dan worden in de aanstellingsbrief de samenstellende functies vermeld.
4. De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functie-indeling kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde Klachtencommissie verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever volgens de procedure die hiervoor in overleg met de GeOR is vastgesteld. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functie-indeling.
5. Ten aanzien van de introductie van het FC-Handboek is artikel 27 wet op de Ondernemingsraden van toepassing.
6. Indien een werknemer wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris. Indien de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het schaal minimum dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het schaal minimum.
7. Indien de werknemer wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris. Het verschil tussen het (lagere) schaal maximum en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.
8. In afwijking van lid 7 en als eenmalig overgangsrecht zijn de salarisgevolgen van de invoering van het FC-Handboek/functieclassificatie in 2011 voor de individuele werknemer die in 2011 wordt ingedeeld als volgt:

- De individuele indeling in een functie en salarisschaal leidt niet tot een splitsing in een salaris en een te verrekenen persoonlijke toeslag maar blijft voor alle werknemers een (vast) salaris.
- individuele huidige salarissen zijn gegarandeerd en de individuele indeling leidt dan ook niet tot het afbouwen van het salaris.
- individuele salarisgarantie geldt ook voor werknemers met een Relatieve Schaal Positie (RSP) > 100%. Ook deze salarissen worden niet afgebouwd.
- In geval de functie-indeling leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer op wie de Ondernemings CAO 1 december 2009 – 31 maart 2011 van toepassing was de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.

BEVESTIGING VAN AANSTELLING

16. Bevestiging aanstelling

(uitleg CAO TI artikel 11)

De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling met inachtneming van artikel 7:655 BW en verstrekt met inachtneming van artikel 7:626 BW per betalingsperiode een salarisspecificatie.

PROEFTIJD

17. Proeftijd

(uitleg CAO TI artikel 12)

1. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking, voor bepaalde of onbepaalde tijd, zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere proeftijd dan wel geen proeftijd geldt.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

DIENSTBETREKKING VOOR ONBEPAAALDE EN BEPAALDE TIJD

18. Dienstbetrekking voor onbepaalde en bepaalde tijd

(uitleg CAO TI artikel 13, 14)

1. De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. In afwijking hiervan kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
3. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode kan worden aangegaan voor een periode van maximaal 36 maanden. De beperking tot 36 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland en geldt evenmin voor het verrichten van een overeengekomen taak.
4. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan

eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 21 is vereist. Ook is dan geen toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.

5. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 2 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist is.
6. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer tenminste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer tenminste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
7. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen tezamen niet langer duren dan 36 maanden, eindigt de één, twee of driemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 21 is vereist. Ook is dan geen toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.
8. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer eindigt die voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 21 en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
9. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

EINDE DIENSTBETREKKING

19. Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum (*vervanging CAO TI artikel 13a*)

1. Naast de in de Wet genoemde mogelijkheden eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheden van flexibele pensionering als bedoeld in hoofdstuk 11 van rechtswege op de dag voorafgaand aan de datum waarop dit pensioen ingaat.
3. De werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gaat ontvangen meldt dit uiterlijk drie maanden vòòr de ingangsdatum van de uitkering aan de werkgever.

DIENTSBETREKKING MET WERKNEMERS DIE DE AOW - GERECHTIGDE LEEFTIJD HEBBEN BEREIKT OF EEN WERKNEMER DIE EEN PENSIOENUITKERING VAN HET PENSIOENFONDS METAAL EN TECHNIEK OF VAN PENSIOENUITVOERDER VAN WERKGEVER ONTVANGT

20. Werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of een werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds Metaal en Techniek of van pensioenuitvoerder van werkgever ontvangt

(uitleg CAO TI artikel 15)

1. Met een werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of met een werknemer die een pensioenuitkering ontvangt van het Pensioenfonds Metaal en Techniek of van pensioenuitvoerder van werkgever kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat artikel 21 lid 2 buiten toepassing blijft.
4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze Ondernemings CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Aantekeningen:

1. Duur van de dienstbetrekking; opzegging.

a. Het verdient aanbeveling de arbeidsovereenkomsten aan te gaan voor (telkens) een bepaalde, korte tijd van tenminste drie maanden en ten hoogste een jaar.

b. Indien opzegging vereist is dient voor de bepaling van de opzeggingstermijn (zie artikel 21 en artikel 7:672 BW) de totale duur van de dienstbetrekking in acht te worden genomen, en is voorts de toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.

2. Toepasselijkheid van de CAO.

a. Aangezien de salaristabel geldt voor werknemers beneden de aow-gerechtigde leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto-inkomen achteruit gaat.

b. De overige CAO-bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

3. Voor werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen andere regels gelden ten aanzien van sociale zekerheid en/of pensioen dan voor werknemers die jonger zijn dan de aow-gerechtigde leeftijd.

OPZEGGING

21. Opzegtermijn

(uitleg CAO TI artikel 16)

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7: 672 BW. Zie bijlage 11.

2. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand.

22. Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

(aanvulling)

1. Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst conform artikel 7: 670 BW 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
2. Tot deze opzegging wordt eerst overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie conform Wet verbetering poortwachter.

23. Getuigschrift

(aanvulling)

De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift ex. artikel 7: 656 BW uitreiken indien de werknemer daarom verzoekt.

3 ARBEIDSTIJDEN

DEFINITIES

24. Definities

(uitleg CAO TI artikel 17)

Arbeidstijd	De tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;
Rusttijd	De tijd tussen de voor de werknemer geldende eindtijd en de begintijd van de volgende werkzaamheden;
Dag	De tijd tussen 00.00 uur en 24.00 uur;
Nachtdienst	Een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur;
Pauze	Een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeidstijd tijdelijk wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichte bemoeienis met de arbeid heeft;
Waakdienst	De tijd waarin de werknemer zich boven de voor hem geldende arbeidstijd of in de pauze beschikbaar moet houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op afroep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten;
Normale arbeidsduur	Arbeidsduur voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst;
Rooster	De staat waarop de voor de werknemer geldende arbeidstijden zijn aangegeven;
ATW	Arbeidstijdenwet;
ATB	Arbeidstijdenbesluit;
Dagvenster	Het dagvenster is een periode met een duur van 12 uur en loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Werkgever kan jaarlijks het dagvenster verschuiven van 07.00 uur tot 19.00 uur;
Overuren	Uren waarin wordt gewerkt buiten het rooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren;
Jaar	Een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen;
Week	Een periode van 7 aaneengesloten dagen.

25. Dagvenster

(uitleg CAO TI artikel 17 lid 2)

1. Het dagvenster is een periode met een duur van 12 uur en loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd valt binnen het dagvenster, is de toeslagenregeling volgens artikel 67 (uren buiten dagvenster) van deze CAO niet van toepassing. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 67 (uren buiten dagvenster).
2. De werkgever kan één keer per jaar voor de duur van één jaar het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven van 06.00 uur tot 07.00 uur met dien verstande dat het dagvenster ook in deze situatie een duur heeft van 12 uur. De werkgever kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan dan wel het personeel indien er geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, het aanvangstijdstip van het dagvenster verschuiven tot uiterlijk 08.00 uur; ook in deze situatie ligt het eindtijdstip van het dagvenster 12 uur later.

Aantekening:

Indien sprake is van ploegenarbeid conform artikel 33 van deze CAO, geldt de toeslagenregeling van artikel 70.

26. Verschoven uren

(uitleg CAO TI artikel 17 lid 6)

Onder "verschoven uren" wordt verstaan:

- a) uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster. De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, danwel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster;
- b) uren gedurende welke, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
- c) uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, tengevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

27. Arbeidstijdenwet

(aanvulling CAO TI artikel 17)

1. De arbeidstijdenwet is van toepassing. De normen van de ATW en het daarop gebaseerde ATB worden door werkgever gepubliceerd op het intranet van de werkgever.
2. Op de werknemer die als chauffeur van een vrachtauto met een ledig gewicht plus laadvermogen van meer dan 3500 kilogram, is belast met beroepsgoederenvervoer, is het in de CAO bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd en pauze niet van toepassing. Voor deze werknemer geldt de normering van de arbeidstijd, rijtijd, rusttijd en pauze zoals vermeld in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

28. Pauze

(uitleg ATW)

Conform Arbeids Tijden Wet

1. Een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
2. Bij een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 10 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
3. De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de arbeidstijd bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.

4. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 uur en 06.00 uur gelden als arbeidstijd, mits van de arbeidstijd ten minste 3,5 uur valt tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
5. De pauze kan achterwege blijven: in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of in situaties waar de aard van het werk met zich mee brengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

ARBEIDSDUUR, ROOSTERS en VERREKENING

29. Arbeidsduur

(uitleg CAO TI artikel 18 lid 1, 18 lid 2, 18 lid 7, 18 lid 8, 18 lid 9)

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 89 (kort verlof), en op de vakantiedagen.
3. Als regel wordt op zaterdag geen arbeid verricht.

Aantekening:

Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

4. Door de werknemer wiens aanwezigheid als regel op zaterdags noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.
5. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

30. Vaststelling arbeidstijden en arbeidsduurverkorting

(uitleg CAO TI artikel 18 lid 3, 18 lid 4, 18 lid 5, vervanging CAO TI artikel 18 lid 6, 18a)

In de geest van CAO TI artikel 18a lid 2d, vrije keuze, kiest werkgever in overleg met vakorganisaties voor:

1. De werkgever stelt de arbeidstijd van de werknemer vast op basis van het werkaanbod. Daar waar het werkaanbod het toelaat, houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Gewijzigde omstandigheden kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidstijd opnieuw vast te stellen, waarbij het in de vorige volzinnen genoemde uitgangspunt eveneens geldt.
2. De arbeidstijden worden vastgelegd in roosters, die een periode van een kwartaal, een half jaar of een jaar beslaan. Daarbij wordt rekening gehouden met de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit

met zich meebrengen kan de werkgever in overleg met de GeOR roosters opstellen die een periode van één maand beslaan.

3. Voor voltijd werknemers bedraagt de maximum arbeidstijd voor roosters 45 uur per week (exclusief eventueel overwerk) en de minimum arbeidstijd 30 uur per week. In bijzondere omstandigheden ten aanzien van het werkaanbod kan de werkgever in overleg met de GeOR de bandbreedte verruimen naar meer dan 45 uur per week met een maximum van 60 uur per week dan wel verminderen naar minder dan 30 uur per week.
4. In bijzondere situaties kan de werkgever in overleg met de GeOR afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 ATW.
5. Er is een overgangsbepaling van toepassing voor werknemers die op 31 december 2008 reeds in dienst waren bij werkgevers onder de CAO VWNB en op dat moment ouder zijn dan 50 jaar. Voor hen blijft artikel 35 lid 4 van de CAO VWNB 2007-2009 gehandhaafd: in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid streeft werkgever ernaar om werknemers die ouder zijn dan 55 jaar zo beperkt mogelijk in te zetten in nachtdiensten, voor zover dit uiteraard niet leidt tot een onacceptabele zware belasting met nachtdiensten bij jongere collega's en/of onvoldoende bezetting van de nachtdienst.

31. Verrekening roostervrije dagen

(uitleg CAO TI artikel 18b)

1. Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer nog recht heeft op roostervrije tijd dan wel te veel roostervrije tijd heeft genoten wordt dit in tijd dan wel in geld verrekend. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens roostervrije tijd, behoeft dit niet te worden gecompenseerd. Verrekening in geld op basis van salaris vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
2. Indien op roostervrije tijd arbeid wordt verricht, wordt in overleg met de werknemer vervangende roostervrije tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende roostervrije tijd te worden genoten.

ARBEID OP ZONDAGEN EN FEESTDAGEN

32. Zon- en feestdagen

(aanvulling CAO TI artikel 19)

1. Op zondagen, zomede op feestdagen, nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) zal als regel geen arbeid worden verricht. Indien (in enig jaar) 5 mei door CAO TI partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 24^e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.

Aantekening:

1. Voor het geval op zon- en feestdagen wel wordt gewerkt, zie artikel 66.

2. Van lid 1 kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende: dat de werknemer zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust wordt beperkt en hem zoveel mogelijk de gelegenheid wordt geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die in verband met zijn

godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag. De werknemer dient hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de werkgever.

ARBEID IN PLOEGEN

33. Ploegendienst

(uitleg CAO TI artikel 20)

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 29 arbeidsduur) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.

Aantekening:

Onder regelmaat kan bijvoorbeeld worden verstaan wekelijks meer aaneensluitende dagen. Zie voor de betaling van werknemers die in ploegendienst werken artikel 70 (ploegentoeslag) van deze CAO.

2. De werkgever dient voor het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met de GeOR. Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. Roostervrije tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienstrooster.

OVERWERK

34. Overwerk

(uitleg CAO TI artikel 21)

1. De werknemer ingedeeld in FSN 12 t/m 14, kan worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt. De overige bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing.
2. De werknemer kan, behoudens het gestelde in lid 3a en 3b, niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
3. a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten.

Aantekeningen:

*1. Aanbevolen wordt het overwerk zoveel als mogelijk is te beperken.
2. Onder calamiteiten worden verstaan situaties zoals boeteclausules, onevenredige schade voor het eigen bedrijf / opdrachtgevers of derden. Indien de werkgever zich beroept op boeteclausules dient hij zich te gedragen als een goed werkgever.*

4. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
5. De in lid 3 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. In afwijking van de vorige volzin geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder wel kunnen worden verplicht om langer door te werken dan hun dienstrooster bepaalt gedurende de eerste vijf uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd.
6. De in lid 3 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
7. Indien overwerk, anders dan op grond van consignatie=waakdienst, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
8. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk tot het uiterste te worden beperkt.

CONSIGNATIE=WAAKDIENT

35. Waakdienst

(uitleg CAO TI artikel 21a)

1. De werkgever stelt geen waakdienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een waakdienstregeling heeft getroffen.
2. De in lid 1 bedoelde waakdienstregeling dient te bevatten afspraken omtrent de vergoeding van de reiskosten en telefoonkosten en over een toe te kennen waakdienstvergoeding.
3. Op de waakdienst zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals die bij de Arbeidstijdenwet zijn geregeld.

Aantekening:

Zie voor de betaling van arbeid voortvloeiend uit consignatie=waakdienst artikel 66 lid 6 (betaling van overuren).

4. De leden 2 en 3 (betaling van arbeid voortvloeiend uit consignatie=waakdienst) zijn niet van toepassing op werknemers ingedeeld in FSN 12 t/m 14.

4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

ALGEMEEN

36. Algemene verplichtingen

(uitleg CAO TI artikel 22)

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
3. Indien in de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip.

37. Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden

(aanvulling)

De werknemer, die werkzaamheden verricht welke strekken ter uitvoering van de bij of krachtens de Telecommunicatiewet aan de werkgever opgelegde verplichtingen, is gehouden bij deze werkzaamheden ter zake gegeven aanwijzingen van de werkgever op te volgen. In het bijzonder is de werknemer verplicht om zijn werkzaamheden met betrekking tot de uitvoering van telecommunicatiediensten tijdens buitengewone omstandigheden als bedoeld in die wet te blijven verrichten. Van bedoelde werknemer kan worden geveerd op een andere plaats dan de normale plaats van tewerkstelling werkzaam te zijn.

38. Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

(aanvulling)

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

39. Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

(aanvulling)

1. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitende recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten

omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

2. De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in lid 1 genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
3. De werkgever kan op de in lid 1 genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi- en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het bepaalde in lid 1 is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen. De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten. Alle hieruit voortvloeiende kosten komen ten laste van de werkgever.
4. De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in lid 1 genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
5. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

40. Disciplinaire maatregelen

(aanvulling)

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer, die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende, niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) waarschuwing of berisping;
 - b) schorsing;
 - c) al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d) ontslag.

Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen.

Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.

2. Onverminderd het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die de bepalingen van de Bedrijfsregeling Voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) schriftelijke waarschuwing;
 - b) beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
 - c) afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de deeltijd werknemer wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld.
 - d) beëindigen van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte, zolang door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd en in het geval de werknemer zich onvoldoende inspant voor re-integratie.
 - e) ontslag in het geval de werknemer, ook nadat de doorbetaling van het maandinkomen ingevolge sub d is beëindigd, zich onvoldoende inspant voor re-integratie.

GEHEIMHOUDING

41. Geheimhouding

(aanvulling CAO TI artikel 23)

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

Aantekening:

Overtreding van de geheimhoudingsplicht kan een strafrechtelijk feit opleveren.

ZORG TEN AANZIEN VAN BEDRIJFSMIDDELEN

42. Zorg t.a.v. bedrijfsmiddelen

(uitleg CAO TI artikel 24)

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden ondermeer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekening:

De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

VERGOEDING VAN SCHADE

43. Vergoeding van schade

(uitleg CAO TI artikel 25)

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris per periode.

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar. Voor hetgeen onder bedrijfsmiddelen wordt verstaan, wordt verwezen naar artikel 42 (zorg t.a.v. bedrijfsmiddelen).

2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

ARBEID VOOR DERDEN, CONCURRENTIEBEDING EN ECONOMISCHE CRISIS,
TERUGKEER UIT MILITAIRE DIENST

44. Nevenbezigheden

(aanvulling CAO TI artikel 26, uitleg CAO TI artikel 27, 29)

1. Het is de werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten voor de bedrijfstak.
2. Ook is het de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
3. De schriftelijke toestemming zal in ieder geval niet verleend worden indien de nevenbezigheden:
 - concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
 - waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
 - die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever.
4. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer, die twijfelt of de door hem te verrichten nevenbezigheden in strijd zijn met het gestelde in lid 3, vraagt de werkgever toestemming voor deze nevenbezigheden. De werkgever zal aan de werknemer binnen 4 weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken.
6. In geval er sprake is van een overeengekomen concurrentiebeding/relatiebeding en er is sprake van ontslag door de werkgever wegens bedrijfseconomische redenen ten gevolge van de crisis, mag de werknemer zich wel vrijelijk bewegen in de arbeidsmarkt waarbij de oude werkgever niet ernstig mag worden benadeeld.
7. Voor het verlaten van de militaire dienst dient de werknemer zich - zo mogelijk een maand van te voren - aan te melden bij de werkgever waar hij in dienst is, opdat de laatste kan vaststellen wanneer de werknemer zijn werkzaamheden zal hervatten.

4a RUILEN

45. Ruilen

(uitleg CAO TI artikel 30)

1. De werknemer kan, volgens de regels als beschreven in dit artikel, bronnen (roostervrije uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
 - a) Roostervrije uren en/of vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen.
 - b) de in deze CAO genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden aangewend voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 3.

Aantekening:

CAO-partijen wijzen op de bestaande mogelijkheden die de CAO biedt om tot een vierdaagse werkweek te kunnen komen met behoud van voltijds dienstverband. Werknemers kunnen daarvoor de bronnen aanwenden van kiezen en ruilen maar ook leeftijdsdagen, vakantiedagen en andere tijd-elementen waar zij volgen hun arbeidsvoorwaarden recht op hebben. Tevens wijzen CAO-partijen erop dat werknemers in bepaalde situaties dat zelf kunnen bepalen (kiezen en ruilen) en in bepaalde situaties in overleg met de werkgever.

3. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 29 (arbeidsduur) lid 1 kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 8 (aanpassing arbeidsduur) lid 2 van de CAO.
4. Het ruilen van de bronnen in doelen geschiedt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot de aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten. De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden aangewend en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
5. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 4.
6. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur.
7. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:
 - a) De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 3, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, worden ingehouden op aan de werknemer uit te betalen toeslagen zoals, en voor zover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantie-uitkering, dagvenstertoeslag, een en ander voor zover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 46 (uitbetaling maandinkomen) van de CAO. Indien het bedrag

van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van de vrije tijd, vindt inhouding plaats op het salaris in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten. Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, geschiedt de uitbetaling in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.

- b) De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris ingehouden op de salarisbetaling of in gelijke delen uitbetaald.
- c) In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.

8. De ruilafpraak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.

Indien blijkt dat aan het eind van een kalenderkwartaal een (deel van de) ruilafpraak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlof voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon worden verricht, worden dan alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald.

In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.

9. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het maandinkomen als bedoeld in artikel 46 voor de berekening van bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag en de dagvenstertoeslag, met uitzondering van de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 87.

Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het maandinkomen als bedoeld in artikel 46 voor de berekening van niet bij CAO geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals een dertiende maand of een winstdelingsregeling, tenzij daarover in overleg tussen de werkgever en OR andere afspraken worden gemaakt.

10. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 85 lid 3, 4, 5 en 6.

5 BELONEN

SALARISBETALING PER MAAND

46. Uitbetaling maandinkomen

(aanvulling CAO TI artikel 31)

1. Het maandinkomen alsmede eventuele ploegentoeslag wordt uiterlijk de 23e van de kalendermaand betaalbaar gesteld op een door de werknemer aan te wijzen giro- of bankrekening.
2. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand als bedoeld in lid 1, tenzij in deze Ondernemings CAO anders is bepaald.
3. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer dit verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
4. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
5. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 2.
6. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

SALARISTABELLEN en TOEPASSING

47. Toekenning van de salarisschaal

(vervanging CAO TI artikel 32, 32a, 33, 33A, 33B, 36, 37a)

1. Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in de bijlage 1, is bepalend het niveau van de functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functie indeling.
2. Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegekend dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Indien deze toekenning van een lagere salarisschaal van toepassing is op groepen van werknemers zal de werkgever hiervoor in overleg met de vakorganisaties een regeling vaststellen.
3. De in het vorige lid genoemde beperking in tijd geldt niet voor de werknemer met een hoger beroeps- of academische opleiding, noch voor groepen van werknemers waarvoor de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling heeft vastgesteld.

48. Salarisvaststelling

(vervanging CAO TI artikel 32, 32a, 33, 33A, 33B, 34, 37a)

1. Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
2. De salarisschalen zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de aow- gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Voor de deeltijd werknemer worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.
3. De werknemer kan instemmen met een tijdelijke verlaging van het bruto maandsalaris in ruil voor met de vakorganisaties nader overeen te komen doeleinden.

49. Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel

(vervanging CAO TI artikel 32, 32a, 33, 33A, 33B, 34, 37a)

1. Voor de werknemer vindt inpassing in beginsel plaats op het schaal minimum. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.
2. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 23 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep 2 (=A) te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder.

50. Personeelsbeoordeling

(vervanging CAO TI artikel 35)

1. De werkgever heeft in overleg met de GeOR de Bedrijfsregeling Gesprekscyclus VolkerWessels Telecom vastgesteld.
2. De Bedrijfsregeling Gesprekscyclus VolkerWessels Telecom wordt gebruikt voor het beoordelen van de functieervulling en geeft de basis voor beslissingen die de positie en de beloning van de werknemer betreffen.

51. Jaarlijkse salarisaanpassing

(vervanging CAO TI artikel 35, 85)

1. Aan de werknemer wordt een jaarlijkse verhoging toegekend afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal aan de hand van navolgende tabel. De positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal.

Positie in de schaal	Jaarlijks verhogingspercentage bij een beoordeling		
	op norm	boven norm	ruim boven norm
kleiner dan 80.0	3.0	5.0	7.0
80.0 tot 90.0	2.5	4.0	6.0
90.0 tot 100.0	2.0	3.5	5.0

2. Voor de werknemer met een beoordeling 'bijna op norm' bedraagt de jaarlijkse verhoging de helft van het verhogingspercentage dat behoort bij een beoordeling 'op norm'. Indien het functioneren van de werknemer als 'onder norm' wordt beoordeeld zal dit gemotiveerd worden aangegeven. Een jaarlijkse verhoging wordt dan niet toegekend.
3. Indien een werknemer in een jaar niet wordt beoordeeld, ontvangt de werknemer de salarisverhoging die hoort bij de beoordeling 'op norm', tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden of de werknemer het maximum van de salarisschaal heeft bereikt.
4. De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is 100% bij een beoordeling 'bijna op norm', 'op norm', 'boven norm' of 'ruim boven norm'.

In afwijking hiervan en als eenmalig overgangsrecht conform CAO artikel 15 lid 8 zijn de salarisgevolgen van de invoering van het FC-Handboek/functieclassificatie in 2011 voor de werknemer die ten tijde van de implementatie in 2011 in dienst is bij werkgever: indien de positie in de schaal groter is dan 100% dan wordt dit salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal niet afgebouwd.

5. De salarisverhogingen gaan in op 1 januari met dien verstande dat aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, per 1 januari de jaarlijkse verhoging in de schaal alleen wordt toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden.
6. De werknemer met een beoordeling 'boven norm' of 'ruim boven norm' en een positie in de schaal van 100% ontvangt geen verhogingspercentage maar een eenmalige uitkering. De hoogte van de eenmalige uitkering wordt jaarlijks vastgesteld door de directeur van Volker Wessels Telecom bv en is mede afhankelijk van de bedrijfsresultaten. De uitbetaling van deze eenmalige uitkering is in januari.

In afwijking hiervan en als eenmalig overgangsrecht geldt deze bepaling ook voor werknemers met een beoordeling 'boven norm' of 'ruim boven norm' die als gevolg van de invoering van het FC-Handboek/functieclassificatie in 2011, conform CAO artikel 15 lid 8 een positie in de schaal hebben groter dan 100%.

7. De werknemer met een beoordeling 'boven norm' of 'ruim boven norm' die niet het volledige verhogingspercentage van artikel 51.1 wordt toegekend maar alleen het deel waardoor de 100% wordt bereikt, ontvangt in dat jaar eenmalig ter compensatie het niet toegekende verhogingspercentage als eenmalige uitkering met als maximum de hoogte van de eenmalige uitkering zoals genoemd onder lid 6.

52. Variabele beloning

(aanvulling)

1. In aanvulling op het gestelde in de artikelen 47 t/m 49, 51 en 53 van deze Ondernemings CAO kan de werkgever voor (groepen van) functies een systeem van variabele beloning toepassen. De arbeidsvoorwaardelijke aspecten hiervan zijn opgenomen in bijlage 2.
2. De werknemer, die valt onder een systeem van variabele beloning komt niet in aanmerking voor toeslagen als bedoeld in Uren buiten Dagvenster, Overwerk, Waakdienst, Reisurenregeling, Ploegentoeslag, Verschoven Uren en Werken op feestdagen.
3. De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

53. Wijziging van functie

(vervanging CAO TI artikel 36, 41)

1. De werknemer die een functie gaat vervullen welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld, dan wordt voor het vaststellen van de schaalverhoging uitgegaan van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe schaal.
De verhoging bedraagt de helft van dit verschil met dien verstande dat de inpassing plaatsvindt zonder afronding.
2. Bij overgang naar een hogere schaal vervalt het salarisbedrag boven het eindsalaris in de lagere schaal. Bij de inpassing in de nieuwe schaal wordt met dit salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal rekening gehouden voor zover het eindsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De hoogte van het salaris uit de oude schaal, inclusief het salarisbedrag boven het eindsalaris wordt gegarandeerd.
3. Voor werknemers in dienst van werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv en Volker Wessels Telcom Services_SI bv. is CAO TI artikel 36 lid 3 t/m 10 van toepassing met als uitzondering hierop bijlage 3 Sociale Regels bij Reorganisaties.

BELONINGSSYSTEMEN

54. Beloningssystemen

(uitleg CAO TI artikel 37)

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de werkgeversvereniging en de vakorganisaties tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan niet tot overeenstemming, doch wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan zal de werkgever het geschil ex. artikel 12 voorleggen aan de interpretatiecommissie.

Aantekening:

Met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

55. Vervallen

VAKBONDSCONTRIBUTIE

56. Vakbondscontributie

(uitleg CAO TI artikel 39)

1. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag.
2. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" (bijlage 9 van de CAO) volledig in te vullen en te ondertekenen.
3. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 2 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij dienen kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap of een verklaring van de werknemersorganisatie te worden bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens de naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
4. De in lid 2 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
5. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 3 wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in lid 1.
7. Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is betaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

57. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

(aanvulling CAO TI)

1. De werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten.

TOEPASSING SALARISVERHOOGING

58. Toepassing salarisverhoging

(vervanging CAO TI artikel 41)

1. In de CAO TI is een algemene loonsverhoging afgesproken van 1,5% per 1 oktober 2014. Deze loonsverhoging gaat voor alle werkgevers 3 maanden eerder in dan in de CAO TI is afgesproken. Dit betekent een loonsverhoging van 1,5% per 1 juli 2014 in plaats van per 1 oktober 2014. De loonsverhoging van 1 oktober 2014 is hiermee geëffectueerd.
2. De werknemer van 50 jaar of ouder kan de salarisverhoging na overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk omzetten in ten hoogste 22 dagen (176 uren) vrije tijd. Indien de werknemer door omzetting van de salarisverhoging(en) meer dan 22 dagen (176 uren) vrije tijd op jaarbasis wil verkrijgen, kan dit uitsluitend in overleg met de werkgever.

59. Vervallen

EENMALIGE UITKERING

60. Eenmalige uitkering

(aanvulling)

De werknemers die op 1 juni 2014 in dienst zijn van werkgevers Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv wordt in augustus 2014 een eenmalige uitkering toegekend van € 420, - bruto. Parttimers ontvangen dit bedrag pro rato.

61. Vervallen

62. Vervallen

TOELAGEN

63. Bijzondere toelage

(aanvulling)

De werkgever kan op grond van het bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan een werknemer of groepen van werknemers.

DIVERSEN

64. Jubileumgratificatie

(aanvulling)

De Concernregeling Jubileum Regeling VolkerWessels is van toepassing.

65. Collectieve ongevallenverzekering
(aanvulling)

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

6 BETALING van OVERUREN

66. * Betaling van overuren

(uitleg CAO TI artikel 42)

1. De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, komt voor de overwerkvergoeding in aanmerking. Voor de werknemer die hoger is ingedeeld dan salarisschaal 9, zijn de onderhavige vergoedingen inbegrepen in de beloning.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:

Indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:

- een vergoeding van 0,78% van het maandsalaris per uur (=129% van het salaris per uur) voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder "direct voorafgaande aan" of "direct aansluitend op" mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
- een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris per uur (= 147% van het salaris per uur) voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;

Indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris per uur (= 147% van het salaris per uur).

Indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris per uur (= 185% van het salaris per uur).

Indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris per uur (= 185% van het salaris per uur). Deze vergoeding bedraagt echter 0,607% van het maandsalaris per uur (= 100% van het salaris per uur) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, dat ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.

3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Indien de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris per uur (= 147% van het salaris per uur) voor alle als dan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde vergoeding blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
5. a. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
 1. overuren en toeslagen worden vergoed in geld;
 2. overuren en toeslagen worden omgezet voor pensioeninkoop;
 3. overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd, toeslagen in geld of door storting ter zake pensioeninkoop;

Per kalenderjaar kunnen op de wijze als hiervoor bedoeld onder sub 3 tien dagen in vrijetijdsrechten worden vergoed alsdan kunnen de overige overuren alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed.

Indien er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze in overleg met het management aan te geven.

b. In afwijking van artikel 66 lid 5a sub 3 kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook de toeslag worden vergoed in betaalde vrije tijd.

c. Ingeval de werknemer kiest voor de mogelijkheid als genoemd onder artikel 66 lid 5a sub 3 gelden de volgende bepalingen:

- De door overwerk verkregen betaalde vrijetijdsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - Indien aan het eind van het kalenderjaar de door overwerk verworven vrijetijdsrechten niet zijn genoten, kunnen die op verzoek van de werknemer worden uitbetaald, besteed worden aan pensioeninkoop of worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. In dat laatste geval is de werkgever gehouden de werknemer in het eerste kwartaal in de gelegenheid te stellen zijn saldo van het voorgaande kalenderjaar alsnog te genieten in betaalde vrije tijd.
 - De toeslag wordt berekend door de beloningen genoemd in artikel 66 lid 2 of de eventuele hogere in het bedrijf geldende beloningen te verminderen met 0,607% per uur (100% van het salaris per uur) van het maandsalaris.
6. Voor vergoeding van de in het kader van waakdienst daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een maandsalaris dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

BETALING VOOR UREN BUITEN HET DAGVENSTER

67. * Betaling voor het werken op uren buiten het dagvenster

(uitleg CAO TI artikel 42a)

1. De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 11, en anders dan bij wijze van overwerk feitelijk en structureel ingeroosterd arbeid moet verrichten op tijdstippen genoemd in lid 2 ontvangt een toeslag voor feitelijke inconvenientie die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldend salaris per uur.
2. In geval van een dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur (CAO artikel 25 lid 1) geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 18.00 uur en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris per uur (= 15% van het salaris per uur).
3. In geval sprake is van een verschoven dagvenster (CAO artikel 25 lid 2) geldt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 06.00 uur en het aanvangstijdstip van het dagvenster alsmede voor de uren waarop wordt gewerkt tussen het eindtijdstip van het dagvenster en 21.00 uur een toeslag van 0,09% van het maandsalaris per uur (15% van het salaris per uur).

4. Voor uren waarop wordt gewerkt tussen 21.00 uur en 24.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,18% van het maandsalaris per uur (30% van het salaris per uur).
5. Voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt ongeacht het gekozen dagvenster een toeslag van 0,30% van het maandsalaris per uur (50% van het salaris per uur).
6. De toeslagen als bedoeld in lid 2 tot en met 5 gelden niet indien er een samenloop is met de ploegentoeslag of de vergoeding voor overwerkuren.
7. De toeslagen als bedoeld in lid 2 tot en met 5 gelden, indien er een samenloop is met de toeslagen van artikel 68 lid 2 van de CAO (verschoven uren), in plaats van de in artikel 68 lid 2 genoemde toeslagen.
8. De toeslagen als bedoeld in lid 2 tot en met 5 gelden niet indien er een samenloop is met reisure als bedoeld in artikel 69 van de Ondernemings CAO of artikel 44 van de CAO TI.

BETALING VAN VERSCHOVEN UREN

68. * Betaling van verschoven uren

(uitleg CAO TI artikel 43)

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 26 van de Ondernemings CAO sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 26 van de Ondernemings CAO sub c bedraagt de toeslag 0,12% van het maandsalaris per uur (20% van het salaris per uur), indien dat uur valt binnen het dagvenster als bedoeld in CAO artikel 25 lid 1 en 2.
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 26 van de Ondernemings CAO sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urigewerkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

BETALING VAN REISUREN

69. * Betaling van reisure

(vervanging CAO TI artikel 44)

1. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgever Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv. Voor deze werknemers geldt artikel 44 van de CAO TI waarbij de vergoeding is inbegrepen in het salaris. Voor een uitzondering hierop zie de Considerans onder b.

Een uitzondering op deze uitsluiting van VolkerWessels Telecom Aansluitingen vormt een groep werknemers die voorheen bij VST in dienst was en in dienst is getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv per 1 december 2009. Dit artikel 69 is ook op hen van toepassing bij detachering naar de werkgever Volker Wessels Telecom bv,

Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv.

2. De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 8, komt in aanmerking voor een toeslag voor reizen die buiten de ingeroosterde arbeidstijd inclusief eventueel overwerk als bedoeld in artikel 34 van de Ondernemings CAO, worden gemaakt indien sprake is van:
 - a) een werknemer die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn reguliere standplaats én er sprake is van extra reistijd, uitgedrukt in kilometers, omdat de werknemer langer moet reizen en meer kilometers maakt dan over het reguliere woon-werktraject;
 - b) een buitendienstwerknemer, van wie door de werkgever is vastgesteld dat de woonplaats de standplaats is. De werkgever stelt individueel vast welke werknemer tot de categorie buitendienstmedewerkers met woonplaats = standplaats behoort. Dit is tijdsgebonden en afhankelijk van de feitelijk uit te voeren werkzaamheden waarbij de werknemer structureel direct vanaf huis op verschillende locaties zijn werkzaamheden uitvoert.
3. De regeling is niet van toepassing indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub a cursussen of opleidingen moet volgen of interne vergaderingen c.q. werkoverleggen bijwoont.
4. De toeslag bestaat uit het toekennen van een restitutie in tijd, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Indien, naar het oordeel van de werkgever, het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd vindt restitutie in geld plaats. In dat geval wordt voor elk reisuur eenmaal het salaris per uur betaald.
5. De berekening van de restitutie in tijd vindt plaats onder aftrek van 60 minuten begeeftijd per dag.
6. Bij reizen met het openbaar vervoer wordt de reistijd van deur tot deur vergoed volgens de dienstregeling openbaar vervoer onder aftrek van de bovengenoemde 60 minuten begeeftijd.
7. Bij reizen met eigen vervoer of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer:
 - a) wordt, conform de tabel opgenomen in bijlage 7 voor elke 90 kilometer 1 uur vergoed onder aftrek van de bovengenoemde 60 minuten begeeftijd. Voor de berekening wordt ervan uitgegaan dat deze 60 minuten begeeftijd correspondeert met 60 kilometer.
 - b) worden de reizen op dagbasis berekend, waarbij de kilometers vanaf vertrek van huis tot de eerste plaats van tewerkstelling en de kilometers vanaf de laatste plaats van tewerkstelling tot aankomst huis bij elkaar worden opgeteld. Indien dan sprake is van extra kilometers ten opzichte van de kilometers in het reguliere woon-werktraject, wordt een reisurentoeslag toegekend conform de tabel zoals opgenomen in bijlage 7 (onder aftrek van bovengenoemde 60 minuten begeeftijd conform de tabel).

PLOEGENTOESLAG

70. * Ploegentoeslag (uitleg CAO TI artikel 45)

De werkgever betaalt aan de werknemers die in ploegendienst werken een toeslag van 14% van het maandsalaris.

CONSIGNATIE=WAAKDIENT

71. * Toeslag voor waakdienst (aanvulling CAO TI artikel 21a)

Tot 1 oktober 2014

1. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgever Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv. Voor deze werknemers geldt artikel 21a van de CAO TI, zie hiervoor ook de Considerans onder c.

Een uitzondering op deze uitsluiting van VolkerWessels Telecom Aansluitingen vormt een groep werknemers die voorheen bij VST in dienst was en in dienst is getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv per 1 december 2009. Dit artikel is ook op hen van toepassing bij detachering naar de werkgever Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv.

2. De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, die door de werkgever in waakdienst is ingeroosterd en daadwerkelijk een waakdienst heeft verricht, ontvangt daarvoor een toeslag. Bij het bepalen van de hoogte van de toeslag wordt onderscheid gemaakt tussen:
1) waakdienst met standaardgebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is zodanig bereikbaar te zijn dat hij zich binnen een half uur na oproep naar het werk kan begeven, en;
2) waakdienst met strenge gebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is thuis te blijven.
3. De hoogte van toeslag voor werknemer is:
1) Waakdienst met standaardgebondenheid
ma t/m vr € 12,50 per etmaal
zat/zon/feestdag € 25,- per etmaal
weekenddienst* € 55,- per weekenddienst
2) Waakdienst met strenge gebondenheid
ma t/m vr € 25,- per etmaal
zat/zon/feestdag € 37,- per etmaal
weekenddienst* € 84,- per weekenddienst
* Weekenddienst start op vrijdag 22.00 uur en eindigt maandag om 08.00 uur.
4. Indien een werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, tijdens waakdienst op locatie arbeid moet verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de vergoeding toegekend conform artikel 66 van de Ondernemings CAO.
5. De werknemer, die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende arbeidstijd telefonisch bereikbaar moet houden om telefonisch actie te ondernemen en voor het overige naar bevind van zaken moet handelen, ontvangt een toeslag van € 5,70 bruto per aaneengesloten periode van maximaal 24 uren. De voorgaande leden 2 t/m 4 van dit artikel zijn in dat geval niet van toepassing.

71.a * Toeslag voor Waakdienst
(aanvulling CAO TI artikel 21a)

Per 1 oktober 2014

1. Per 1 oktober 2014 worden de waakdienst vergoedingen gestandaardiseerd en is artikel 71 komen te vervallen. In verband hiermee ontvangen werknemers
 - a. die in 2013 meer dan 5 keer de waakdienst vergoeding van VolkerWessels Telecom Aansluitingen van € 150, - bruto per week hebben ontvangen én op peildatum 1 juni 2014 nog steeds deze waakdiensten draaien, op 1 oktober 2014 een eenmalige uitkering van € 300, - bruto.
 - b. die in 2013 meer dan 25 etmalen de waakdienst vergoeding strenge gebondenheid hebben ontvangen én op peildatum 1 juni 2014 nog steeds deze waakdiensten draaien, op 1 oktober 2014 een eenmalige uitkering van € 300, - bruto.
2. De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, die door de werkgever in waakdienst is ingeroosterd en daadwerkelijk een waakdienst heeft verricht, ontvangt daarvoor een toeslag.
3. De hoogte van de bruto toeslag voor werknemer is:

ma t/m vr	€ 12,50 per etmaal
zat/zon/feestdag	€ 25, - per etmaal
weekenddienst*	€ 55, - per weekenddienst

* Weekenddienst start op vrijdag 22.00 uur en eindigt maandag om 08.00 uur.
4. Indien een werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 9, tijdens waakdienst op locatie arbeid moet verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de vergoeding toegekend conform artikel 66 van de Ondernemings CAO.

72. * Samenloop
(uitleg CAO TI artikel 42a)

Van een samenloop tussen de vergoeding van overwerkuren, toeslag voor uren buiten dagvenster, toeslag voor verschoven uren, ploegen toeslag en toeslag voor waakdienst kan nooit sprake zijn.

7 VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

73. Regeling zakelijk reizen in Nederland

(uitleg CAO TI artikel 46)

De werknemer die in opdracht van de werkgever een zakelijke reis maakt, niet zijnde het regulier woon-werkverkeer conform artikel 76 van de Ondernemings CAO, ontvangt volgens de hiernavolgende regels een vergoeding van de extra gemaakte reiskosten die naar het oordeel van de werkgever in verband met die zakelijke reis noodzakelijk moeten worden gemaakt.

1. Reiskosten

Vergoed worden de noodzakelijk gemaakte extra reiskosten:

- Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, vergoedt de werkgever de werkelijk gemaakte extra kosten op basis van het openbaar vervoer in de 2e klasse.
- Indien de werknemer gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, komt hij niet in aanmerking voor een vergoeding.
- Indien de werkgever van oordeel is dat niet op doelmatige wijze van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt en als gevolg daarvan met een eigen vervoermiddel moet worden gereisd, dan wordt een vergoeding gegeven van € 0,27 per kilometer. Indien de werknemer een tegemoetkoming wordt verstrekt conform artikel 76 lid 3 sub a (vergoedingsregeling woning-werk, reizen met eigen vervoer), wordt deze vergoeding naar rato op de reiskostenvergoeding voor de zakelijke reis in mindering gebracht indien sprake is van woon-werk verkeer waarbij naar een andere plaats van tewerkstelling dan de reguliere standplaats wordt gereisd (of vice versa).
- De vermindering over deze zakelijke reis bedraagt per dag:
 - 1/20e van de maandelijkse woon-werkvergoeding indien het reguliere woon-werk traject op de dag van de zakelijke reis niet wordt afgelegd;
 - 1/40e van de maandelijkse woon-werkvergoeding indien het reguliere woon-werk traject op de dag van de zakelijke reis één keer wordt afgelegd.
- Het gebruik van een eigen motorvoertuig voor het maken van zakelijke reizen is alleen toegestaan als dat voertuig minimaal WA verzekerd is. De werkgever is niet aansprakelijk voor tijdens de zakelijke reis aan de auto ontstane schade.

2. a. De declaratie van de reiskosten wordt na goedkeuring door de werkgever per betalingstijdvak betaald. Van de gemaakte reiskosten voor het openbaar vervoer moeten originele bewijsstukken worden overlegd. Van de gemaakte kosten voor parkeer-, stallings-, pont- en tolgelden moeten originele bewijsstukken worden overlegd.
b. Geen aanspraak op een vergoeding van gemaakte reiskosten kan meer worden gemaakt indien de declaratie is ingediend nadat na de zakelijke reis waarop de declaratie betrekking heeft, drie volledige betalingstijdvakken zijn verstreken.
3. De eventueel over de vergoedingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
4. Werknemers die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden dat vereisen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal op de maandag per eerste gelegenheid geschieden, maar hoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks 06.00 uur.

Aantekening:

Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.

5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 32 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

VERGOEDING VAN VERBLIJFKOSTEN

74. Regeling pension-/hotelkosten

(uitleg CAO TI artikel 47)

1. Wanneer omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan werknemer, na goedkeuring door werkgever, tijdelijk gehuisvest worden in een hotel of pension. Hiervan kan sprake zijn als de reistijd van de woning naar de plaats van tewerkstelling, in alle redelijkheid en naar oordeel van de werkgever, te lang is.
2. De werkgever vergoedt in het geval als bedoeld in lid 1 de noodzakelijk te maken kosten:
 - Kosten van logies (werkgever draagt zorg voor boeking)
 - Normale kosten van voeding en drinken op declaratiebasis
 - Reiskosten (conform regeling zakelijk reizen in Nederland)
3. De declaratie van de hierboven genoemde noodzakelijk te maken kosten wordt na goedkeuring door de werkgever per betalingstijdvak betaald. Van de gemaakte kosten moeten originele bewijsstukken worden overlegd. Geen aanspraak op een vergoeding van gemaakte kosten kan meer worden gemaakt indien de declaratie is ingediend nadat, drie volledige betalingstijdvakken zijn verstreken.
4. De eventueel over de vergoedingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

75. Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk

(uitleg CAO TI artikel 47)

1. Indien door de werknemer 2 uren of meer per dag overwerk wordt verricht en de werknemer ten gevolge hiervan niet in staat is om thuis op het daarvoor gebruikelijke tijdstip een maaltijd te nuttigen, worden de naar redelijkheid te maken kosten van een maaltijd vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt.
2. De werkgever kan ook in met overwerk vergelijkbare situaties en onder dezelfde condities een maaltijdvergoeding toekennen.
3. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

ANDERE REGELINGEN

76. Vergoedingsregeling woning-werk (aanvulling)

1. De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
2. Voor het bepalen van de enkele reisafstand woning-werk in kilometers wordt gebruik gemaakt van de in het bedrijf voorgeschreven objectieve routeplanner, waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaste instelling "kortste route".
3. a. Reizen met eigen vervoer:
De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en is voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling gelijk aan het bedrag dat behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, per maand in euro's						
Enkele reisafstand woning – werk in km			Aantal dagen waarop in de regel wordt gereisd			
			1	2	3	4 of meer
Van	Tot					
1	tot	10 km	0,00	0,00	0,00	0,00
10	tot	15 km	16,25	32,50	48,75	65,00
15	tot	20 km	22,75	45,50	68,25	91,00
20	tot	25 km	32,50	65,00	97,50	130,00
25	tot	30 km	40,00	80,00	120,00	160,00
30	tot	40 km	53,50	107,00	160,50	214,00
40	tot	50 km	67,00	134,00	201,00	268,00
50	tot	60 km	80,25	160,50	240,75	321,00
60 km of meer			81,75	163,50	245,25	327,00

b. Reizen met openbaar vervoer (OV):

De werknemer die structureel gebruik maakt van het openbaar vervoer komt in aanmerking voor een vergoeding van de gemaakte kosten van het openbaar vervoer in de 2e klasse indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever, tot het maximum van het bedrag in de onderstaande tabel behorend bij het aantal dagen dat per week in de regel over dat traject heen en weer wordt gereisd.

De werknemer die in de regel elke week op 4 of meer dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt de hier bedoelde vergoeding alleen indien een maandtraject- of een jaartrajectkaart 2e klasse wordt ingeleverd. Voor de werknemer die in de regel elke week op 1, 2 of 3 dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling zijn ook andere openbaar vervoerbewijzen geldig.

OV-tabel

Reiskostenvergoeding woning-werk

maximaal bedrag tegemoetkoming in euro's per maand.

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, per maand in euro's						
Enkele reisafstand woning – werk in km			Aantal dagen waarop in de regel wordt gereisd			
			1	2	3	4 of meer
Van	Tot					
0	tot	25 km	34,67	69,33	104,00	132,50
25	tot	30 km	40,00	80,00	120,00	160,00
30	tot	40 km	53,50	107,00	160,50	214,00
40	tot	50 km	67,00	134,00	201,00	268,00
50	tot	60 km	80,25	160,50	240,75	321,00
60 km of meer			81,75	163,50	245,25	327,00

4. Voor de werknemer als bedoeld in lid 3a (reizen met eigen vervoer) die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het bedrag in de tabel van lid 3 sub a dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.
5. Voor de werknemer als bedoeld in lid 3b (reizen met openbaar vervoer) die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand, met dien verstande dat het maximum nooit hoger is dan het bedrag in de tabel in lid 3 sub b dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.
6. Geen tegemoetkoming of vergoeding wordt verleend nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd. De tegemoetkoming of vergoeding wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling is hervat.
7. De werknemer die van de werkgever opdracht heeft om te verhuizen, komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming of vergoeding op basis van deze regeling zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden.
8. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

77. * Regeling afkoopsom kleine consumpties buitendienst medewerkers (aanvulling)

Tot 1 oktober 2014

1. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgever Volker Wessels Telecom Services_SI bv.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgever Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv. Zie hiervoor hetgeen gesteld is in de Considerans onder c. Een uitzondering op deze uitsluiting van Volker Wessels Telecom Aansluitingen vormt een groep werknemers die voorheen bij VST in dienst was en in dienst is getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv per 1 december 2009. Dit artikel is ook op hen van toepassing bij detachering naar de werkgever Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv.

2. De werkgever verstrekt aan de werknemers werkzaam in buitendienstfuncties t/m salarisschaal 8, een afkoopsom voor de kosten van kleine consumpties.
3. De werkgever bepaalt welke functies buitendienstfuncties zijn. Uitgangspunt hierbij is dat het gaat om functies in het veld c.q. karweiwerkzaamheden.
4. Afkoopsom
De afkoopsom als bedoeld sub a en sub b wordt verstrekt ongeacht het aantal gewerkte dagen en ongeacht hetgeen feitelijk aan consumpties is besteed.
 - a) De werkgever verstrekt aan buitendienstmedewerkers met een vaste standplaats een afkoopsom van € 20, - per maand.
 - b) De werkgever verstrekt aan buitendienstmedewerkers waarbij sprake is van toekenning van “woonplaats is standplaats” een afkoopsom van € 40, - per maand.
5. Voor toepassing van het bepaalde onder lid 4 sub b stelt de werkgever individueel vast welke buitendienstmedewerker tot de categorie ‘woonplaats is standplaats’ behoort. Deze vaststelling ‘woonplaats is standplaats’ is tijdsgebonden en kan door de werkgever worden aangepast indien er geen sprake meer is van werkzaamheden waarbij de werknemer structureel direct vanaf de woonplaats op verschillende locaties werkzaamheden moet uitvoeren.
6. Indien over de op basis van het voorgaande betaalde afkoopsom loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn, komen deze voor rekening van de werknemer.
7. Indien de werknemer gedurende een maand niet werkzaam is geweest in een buitendienstfunctie of zijn werkzaamheden niet feitelijk heeft uitgeoefend, komt de werknemer niet meer in aanmerking voor de afkoopsom kleine consumpties. De afkoopsom wordt weer toegekend met ingang van de dag dat de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden in de buitendienst hervat.

77.a * Regeling afkoopsom kleine consumpties buitendienst medewerkers (aanvulling)

Per 1 oktober 2014

1. Per 1 oktober 2014 worden de regelingen t.a.v. ‘kleine consumpties’ gestandaardiseerd. De werkgever verstrekt aan de werknemers werkzaam in buitendienstfuncties t/m salarisschaal 8, een afkoopsom voor de kosten van kleine consumpties van € 9,81 per maand.
2. In verband met het vervallen van andere ‘kleine consumpties’ regelingen ontvangen de werknemers die
 - a) op 1 juni 2014 de afkoopsom kleine consumpties van € 20, - ontvangen, een eenmalige uitkering van € 125, - bruto in oktober 2014.

- b) op 1 juni 2014 de afkoopsom kleine consumpties van € 40, - ontvangen, een eenmalige uitkering van € 365, - bruto in oktober 2014.
 - c) op 1 juni 2014 de koffiegeld vergoeding van voorheen VWT Van Dulmen ontvangen en niet in aanmerking komen voor de € 9,81 regeling vanaf 1 oktober 2014 omdat ze geen buiten dienst functie t/m schaal 8 hebben, een eenmalige netto uitkering ter hoogte van het individuele bedrag dat ze in 2013 aan koffiegeld vergoeding hebben ontvangen.
3. Per 1 oktober 2014 vervalt de onkostenvergoeding bij voorheen TNS. Als eenmalig overgangsrecht en ter compensatie wordt het bruto salaris van desbetreffende medewerkers per 1 oktober 2014 structureel verhoogd. Bij buitendienst medewerkers t/m salarisschaal 8 vindt de brutering plaats onder aftrek van € 9,81 netto per maand.
 4. De werkgever bepaalt welke functies buitendienstfuncties zijn. Uitgangspunt hierbij is dat het gaat om functies in het veld c.q. karweiwerkzaamheden.
 5. De afkoopsom wordt verstrekt ongeacht het aantal gewerkte dagen en ongeacht hetgeen feitelijk aan consumpties is besteed.
 6. Indien over de op basis van het voorgaande betaalde afkoopsom loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn, komen deze voor rekening van de werknemer.
 7. Indien de werknemer gedurende een maand niet werkzaam is geweest in een buitendienstfunctie of zijn werkzaamheden niet feitelijk heeft uitgeoefend, komt de werknemer niet meer in aanmerking voor de afkoopsom kleine consumpties. De afkoopsom wordt weer toegekend met ingang van de dag dat de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden in de buitendienst hervat.

78. Salderingsregeling (aanvulling)

De huidige reiskostenvergoeding van de werkgever voor zakelijk reizen met eigen vervoer is fiscaal bovenmatig. Indien de reiskostenvergoeding woning-werk nog niet maximaal fiscaal wordt benut, zal de werkgever bij de reiskostenvergoeding voor zakelijk reizen met eigen vervoer de nog onbenutte fiscale ruimte uitruilen. Hierdoor kunnen werknemers optimaal gebruik maken van de aanwezige fiscale faciliteiten. Deze zogenaamde saldering zal éénmalig per jaar plaatsvinden, uiterlijk in de eerste maand na het kalenderjaar waarop de vergoeding betrekking heeft.

8 VAKANTIE EN VAKANTIE UITKERING

DEFINITIE VAKANTIEDAG en VAKANTIETECHTEN

79. Opbouw van vakantie

(uitleg CAO TI artikel 49, 50)

1. Onder een vakantiedag wordt verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen vakantie zou hebben.
2. De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 192 uur, met doorbetaling van het maandinkomen.
3. Bij een deeltijd werknemer wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
4. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
5. Bij de vaststelling van vakantieaanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

EXTRA VAKANTIETECHTEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

80. Leeftijdsuren

(aanvulling CAO TI artikel 51)

1. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 79 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:
 - a 12 vakantie-uren (in de regel anderhalve vakantiedag) indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
 - b 16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen) indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
 - c 28 vakantie-uren (in de regel drie en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 57 1/2 jaar is;
 - d 40 vakantie-uren (in de regel vijf vakantiedagen) indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
 - e 48 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen) indien hij alsdan 60 jaar is;
 - f 52 vakantie-uren (in de regel zes en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 61 jaar is;
 - g 56 vakantie-uren (in de regel zeven vakantiedagen) indien hij alsdan 62 jaar is;
 - h 60 vakantie-uren (in de regel zeven en een halve vakantiedag) indien hij alsdan 63 jaar is;
 - i 64 vakantie-uren (in de regel acht vakantiedagen) indien hij alsdan 64 jaar is.
2. Voor de werknemer die op of na 1 juli 2012 61 jaar wordt geldt het gestelde in lid 1 onder a tot en met f.
3. In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt voor de werknemer, die op 30 juni 2012 61 jaar of ouder is en ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, dat hij boven de vakantie genoemd in artikel 79 telkens op 30 juni en 31 december van het lopende jaar niet meer vakantie-uren verwerft dan het aantal vakantie-uren waarop hij per 30 juni 2012 recht had op grond van het in lid 1 bepaalde.
Indien deze werknemer na 30 juni 2012 in dienst treedt van een andere werkgever in de Metaal en Techniek behoudt hij boven de vakantie genoemd in artikel 50 telkens op 30 juni en 31 december van het lopende jaar hetzelfde aantal vakantie-uren als het

aantal vakantie-uren waarop hij per 30 juni 2012 recht had op grond van het in lid 1 bepaalde.

4. Er is een overgangsbepaling van toepassing voor werknemers die op 31 december 2008 reeds in dienst waren bij werkgevers Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv. en jonger zijn dan 50 jaar: de werknemer krijgt per jaar het aantal uren verlof en leeftijdsuren waarop hij op peildatum 31 december 2008 recht op had, tenzij het totaal aantal verlof- en leeftijdsuren conform de CAO artikel 79 lid 2 en artikel 80, voor die werknemer gunstiger is. Vanaf dat moment volgt werknemer de Ondernemings CAO artikel 79 lid 2 en 80.

INHOUDING VAKANTIEDAG BIJ TWEEDE ZIEKMELDING

81. Inhouding vakantiedag

(aanvulling CAO TI artikel 52)

In aanvulling op CAO TI artikel 52 wordt de inhouding vakantiedag bij 2e ziekmelding niet toegepast.

BEPERKING VAN DE VAKANTIERECHTEN

82. Opbouw vakantieaanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

(uitleg CAO TI artikel 53 CAO TI bijlage 11 F)

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
 - a) in de gevallen als genoemd in de CAO artikelen 91 lid 1 sub b en 92,
 - b) in het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
 - de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt
 - de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.

Aantekening: Voor de wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel wordt verwezen naar artikel 7:635 BW, bijlage 11F in de CAO TI.

3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.
4. De werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht, wordt ten aanzien van het opbouwen en het opnemen van vakantie geacht volledig arbeidsgeschikt te zijn. Dit conform 7: 635 BW.

AANEENGESLOTEN VAKANTIE en VASTSTELLEN VERLOFDAGEN en BEREKENING

83. Opnemen van vakantie

(aanvulling CAO TI artikel 54, 55, 55a)

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De vakantie-uren worden in principe opgenomen in het kalenderjaar waarop ze betrekking hebben, tenzij bijzondere omstandigheden dit niet mogelijk maken. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt.
2. De werknemer neemt zijn vakantieaanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de arbeidstijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.
3. Voor 1 januari kan de werkgever, na instemming van de GeOR, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
4. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 32 (definitie feestdagen) waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.
5. Behoudens het bepaalde in lid 6 is de werkgever bevoegd om na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen geschiedt zo tijdig mogelijk.
6. De werkgever, die werkzaamheden verricht op een bouwwerk, is bevoegd, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vast te stellen dat meer dan drie verlofdagen collectief worden genoten.

DOORBETALING VAN SALARIS TIJDENS VAKANTIE

84. Doorbetaling maandinkomen tijdens vakantie

(aanvulling CAO TI artikel 56 lid 1)

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
2. Indien in een onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld, aanspraak op doorbetaling van maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

AFWIKKELING VAN TE VEEL OF TE WEINIG GENOTEN VAKANTIEDAGEN

85. Afwikkeling van genoten vakantiedagen

(uitleg CAO TI artikel 57)

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Aantekening:

Het gestelde in lid 2 conflicteert niet met artikel 45, ruilen.

3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren. Dit op basis van salaris en vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.

Aantekening: werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werknemer te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren tijdens de opzeggingstermijn worden opgenomen.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren in geld worden verrekend.
6. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen/uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

VERVAL VAN VAKANTIEAANSPRAKEN

86. Verval van vakantieaanspraken

(vervanging CAO TI artikel 58)

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen/uren arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen/uren waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
2. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of dan wel in hoeverre de werknemer van vakantiedagen/uren gebruik heeft kunnen maken, zal de meest gereede partij het geschil ter beslissing kunnen voorleggen aan de Klachtencommissie ex. artikel 7 van deze CAO.
3. In afwijking van het gestelde in artikel 7:640aBW kan de werknemer conform de volgende leden vakantie-uren (dagen) sparen.

4. De werknemer kan over een periode van vijf jaar maximaal 26 maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week vakantie-uren (dagen) sparen voor een door hem te bepalen individueel doel.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van de hier bedoelde gespaarde vakantie-uren (dagen) voor een periode van drie weken of minder moet dit ten minste drie maanden voorafgaand aan het ingaan van de vakantie-uren (dagen) aan de werkgever kenbaar maken. Is die periode langer dan drie weken moet de werknemer dit ten minste zes maanden voorafgaand aan het ingaan van die vakantie-uren (dagen) aan de werkgever kenbaar maken.

Aantekening: Zie Bijlage 11G van de CAO TI voor het verjaren van vakantie-aanspraken.

VAKANTIE-UITKERING

87. Vakantie-uitkering

(uitleg CAO TI artikel 59)

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering.
2. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juli t/m 30 juni.
3. De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen.
4. De vakantie-uitkering wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 3 bepaalde:
 - a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
 - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.

MINIMUM VAKANTIE-UITKERING

88. * Minimum vakantie-uitkering

(uitleg CAO TI artikel 60)

1. De werknemer die op 1 mei 2013 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2013 niet de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantie -uitkering van minimaal € 153,93 per maand in de periode vanaf 1 mei 2013 tot 1 oktober 2014.
2. De werknemer die op 1 oktober 2014 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2015 niet de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantie-uitkering van minimaal € 156,24 per maand in de periode vanaf 1 oktober 2014.
3. Voor de deeltijd werknemer wordt de minimum vakantie-uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

Aantekening

De minimum vakantie-uitkering per maand die gold vanaf 1 mei 2013 wordt verhoogd met 1,5% per 1 juli 2014.

9 VERLOF

KORT VERLOF

89. Kort verlof

(uitleg CAO TI artikel 61)

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van maandinkomen in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

- a) over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b) over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- c) over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - adoptie door de werknemer;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, klein kind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
 - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van maandinkomen slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;
 - 25-, 40-, 50-, 60- en 65 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d) over
 - de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet educatie en beroepsonderwijs;
 - de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma - mits dit in het belang van het bedrijf is - indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
 - een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e) over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:

- vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f) over ten hoogste twee uren bij:
 - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijnde, met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtestreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Aantekeningen:

De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.

Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien bijv. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort-verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.

VERLOF IN HET KADER VAN DE WET ARBEID EN ZORG

90. Wet Arbeid en Zorg

(uitleg CAO TI voorwoord 7)

De Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. Partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de afwijkingsmogelijkheden die deze wet biedt, worden geïntegreerd in bestaande werktijden en dienstroosters. Een overzicht van de wet en het daarop gebaseerde besluit van de werkgever wordt door werkgever gepubliceerd op het intranet van werkgever.

BIJZONDER VERLOF en VERLOF VOOR EIGEN REKENING

91. Bijzonder verlof

(uitleg CAO TI artikel 62)

1. Aan de werknemer die lid is van een vakorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de vakorganisatie aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - a) met doorbetaling van maandinkomen over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
 - congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV Bondgenoten);

- congres, bondsraad, vakgroepbestuur, CAO-commissie, en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
- b) voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

2. De werknemer die lid is van de Deelnemersraad van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van maandinkomen over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van de Deelnemersraad.

Aantekening:

Dit artikel lid 2 treedt in werking zodra het Bestuur PMT besloten heeft de werkgever de loonkosten te vergoeden.

VERLOF VOOR EIGEN REKENING

92. Verlof voor eigen rekening

(uitleg CAO TI artikel 63)

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.
2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofdagen te verlenen indien de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

LEVENSLLOOP

93. Levensloop

(uitleg CAO TI artikel 63a)

Zie hiervoor bijlage 8 van de Ondernemings CAO.

In afwijking van bijlage 8 geldt voor de werknemers in dienst van werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv en Volker Wessels Telecom _SI bv artikel 63a van de CAO TI.

Vanaf 2012 kunnen werknemers zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling. Voor bestaande deelnemers geldt een overgangsregeling.

GEDWONGEN VERZUIM

94. Gedwongen verzuim

(uitleg CAO TI artikel 64)

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is. Indien twee of meer periodes van

gedwongen verzuim elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 dagen, gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever betaalde arbeid heeft verricht, worden deze periodes van gedwongen verzuim voor de toepassing van de in de vorige volzin bedoelde 5 dagen als één verzuimperiode beschouwd.

2. In afwijking van het eerste lid is de werkgever, indien niet kan worden gewerkt wegens gedwongen verzuim ten gevolge van vorst, harde wind of hoge waterstand, overstroming(en), ijsgang of de situatie van sneeuw op de werkplek, gladheid op de werkplek en/of dooi op de werkplek, niet verplicht tot enige betaling van maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Over elke (volle) dag, dat ten gevolg van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Bij elke periode van vorst of hoge waterstand moet ten hoogste twee weken de hiervoor genoemde aanvulling worden betaald. In een eenmaal begonnen vorstperiode of periode van hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe periode van ten hoogste twee weken aanvulling voor de werkgever te lopen, indien en voor zover er nog sprake is van een gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand. In geval de werknemer op grond van de zogeheten referte-eis geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet krijgt, behoudt de werknemer recht op een aanvulling van het maandinkomen door de werkgever tot 100%.
4. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen maandinkomen over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
5. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van maandinkomen, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde maandinkomen.
6. Indien een persoon minder dan 15 uur per week werkzaam is en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd is, in afwijking van de leden 1 tot en met 5, artikel 7:628 BW niet van toepassing gedurende de eerste 12 maanden van de overeenkomst.

Aantekening:

Door gedwongen verzuim wordt het dienstverband niet verbroken.

10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

DEFINITIE

95. Definitie arbeidsongeschikt

(uitleg CAO TI artikel 65)

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van roostervrij niet wordt gewerkt.

AANVULLEND INVALIDITEITSPENSIOEN

96. Arbeidsongeschiktheid verzekering

(vervanging CAO TI artikel 65a)

1. Voor de werkgevers Volker Wessels Telecom bv en Volker Wessels Telecom Infratechniek bv is in de pensioenregeling en in de pensioenpremie een collectieve verzekering opgenomen voor het WIA-hiaat. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer van deze verzekering is overeenkomstig de pensioenpremieverdeling, zie hiervoor CAO artikel 107.
2. Voor de werkgevers VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions, VolkerWessels Telecom Services, VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services _ SI geldt dat de schadeverzekeringen ter dekking van het financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid zijn afgesloten bij NV Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen. De uitvoering wordt nader geregeld in de daartoe naast deze CAO overeengekomen CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakingen.
3. De premie voor de WGA wordt door werkgever, als eigen risicodragers WGA, betaald.

MELDING en ALGEMEEN

97. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

(vervanging CAO TI artikel 66 en Bijlage 7, uitleg Bijlage 7A)

1. De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg. Daartoe heeft werkgever een verzuimreglement. Bijlage 7A van de CAO TI is van toepassing.
2. De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:

- a) de medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid van de betrokken werknemer moeten worden gesteld;
 - b) de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c) de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
 - d) periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
3. De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
 4. Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3 zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
 5. Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
 6. De werknemer, die zich tijdens het verzuim niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige kan bij de uitvoering werknemersverzekeringen (UWV) een second opinion aanvragen.
 7. De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reiskosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de Regeling zakelijk reizen in Nederland.

98. Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

(aanvulling)

1. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a) het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de GeOR worden besproken;
 - b) het plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - c) in opleidingen aan leidinggevendenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
2. Om de re-integratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 - a) via de arbo ondersteuning of andere organisaties in een vroegtijdig stadium (medische) specialismen inzetten;
 - b) zoals in Wet verbetering poortwachter is aangegeven na een aaneengesloten periode van verzuim en na overleg met de werknemer en de arbo ondersteuning een plan van aanpak gereed hebben om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie. Daarbij kunnen onder meer aanpassingen van de werkplek en of de werkzaamheden aan de orde komen;

- c) de gehele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer streven naar re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Ter bevordering van de mogelijkheden tot re-integratie wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om-, her- en bijscholingscursussen te volgen, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever zijn. Met de gevolgde cursus verband houdende reiskosten worden vergoed conform de Regeling zakelijk reizen in Nederland.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

99. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

(uitleg CAO TI artikel 66a)

Zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn conform Wet arbeid en zorg.

AANVULLING VAN SALARIS

100. Aanvulling van salaris bij arbeidsongeschiktheid

(aanvulling CAO TI artikel 67)

1.
 - a) De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het maandinkomen aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat maandinkomen wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat maandinkomen wordt doorbetaald.
 - b) In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het maandinkomen door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Aantekening:

Onder een periode van arbeids-therapie wordt verstaan het tijdvak dat de werknemer op basis van een gestructureerd plan van de arbo-arts c.q. bedrijfsarts in het kader van herstel, werkzaamheden gaat verrichten tegen geen of verminderde loonwaarde.

- c) In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het maandinkomen door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Indien werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelende medisch specialist.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
 - a) het bedrag van enige - ongekorte - geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de

- uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als bedoeld in de vorige volzin;
- b) het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij Nationale Nederlanden of via de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;
 - c) het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds c.q. de pensioenuitvoerder niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor de intreding van de arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.

3.

- a) In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 44 (nevenbezigheden) van deze Ondernemings CAO. In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 100 lid 1 van deze Ondernemings CAO.
- b) In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Indien in geval van artikel 100 lid 3a eerste volzin, de salarisbetaling minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon dient het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

- 4. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van dezelfde arbeidsongeschiktheidsoorzaak verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan zes maanden opvolgen. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van verschillende arbeidsongeschiktheidsoorzaken verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

REÏNTEGRATIE

101. Re-integratie

(uitleg CAO TI artikel 67a)

Zie bijlage 10 van de Ondernemings CAO.

102. Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers

(aanvulling)

- 1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer heeft, bij gebleken geschiktheid voor een vacature, bij de selectie voorrang op andere kandidaten, op gelijke wijze als voor boventallig verklaarde werknemers in de zin van de Sociale Regels bij Reorganisaties (bijlage 3, artikel 4.3) geldt.

2. Wanneer de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer als bedoeld in lid 1 als gevolg van het aanvaarden van een passende functie in het kader van de re-integratie moet verhuizen, ontvangt hij de verhuiskostenvergoeding conform de Sociale Regels bij Reorganisaties (bijlage 3, artikel 4.6).

VAKANTIE UITKERING IN GEVAL VAN LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

103. Vakantie-uitkering

(uitleg CAO TI artikel 68)

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantie-uitkering, dit onder aftrek van de vakantie-uitkering welke hem toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Voor de werknemers vanaf aow-gerechtigde leeftijd geldt deze aanspraak niet.

OVERIG

104. Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

(aanvulling)

1. Voor werknemers in dienst van werkgevers Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv. gelden, indien een betrokken werknemer na afloop van de periode van 2 jaar nog steeds arbeidsongeschikt is, de volgende bepalingen:
 - a) Arbeidsongeschiktheid van 35%-80%:
Bij een WGA uitkering in de loongerelateerde en vervolgfase vindt over de gewerkte uren van de werknemer volledige pensioenopbouw plaats. Werknemer betaalt hierover pensioenpremie. Over het arbeidsongeschikte deel vindt eveneens volledige pensioenopbouw plaats. Hierbij vindt geen premiebetaling door de werknemer plaats conform de bepalingen van de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V..
 - b) Arbeidsongeschiktheid 80%-100%:
Bij een IVA-uitkering (bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid) vindt volledige pensioenopbouw plaats conform de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V..
 - c) Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen conform de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. blijft gehandhaafd bij arbeidsongeschiktheid van 35%-100%.
2. Perioden waarin de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3. Voor werknemers in dienst bij werkgevers VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telcom Services_SI vindt voortzetting van het deelnemerschap bij arbeidsongeschiktheid plaats conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek. Werknemers van deze werkgevers kunnen vrijwillig een verzekering afsluiten voor de WIA-excedent. De premie van deze vrijwillige verzekering is voor rekening van werknemer.

11 PENSIOEN en OVERLIJDENSUITKERING

105. Overgangsbepalingen

(aanvulling)

1. Op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996, geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren en vanaf 31 maart 1996 onafgebroken in dienst is geweest van achtereenvolgens KPN en vanaf 1 juni 2002 van werkgever VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions of VolkerWessels Telecom zijn de bepalingen inzake vervroegde uittreding zoals opgenomen in hoofdstuk 3 en 4 van bijlage 6 (Overgangsbepalingen) van toepassing.
2. Op de werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst, die op 1 juli 2003 de functie van Antennebouwer bij BU Mobiel (VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions) vervult én die geboren is voor 1 januari 1966 én op 1 januari 2004 minimaal 10 dienstjaren heeft én die op leeftijd 57 nog steeds de functie van antennebouwer vervult zijn de bepalingen inzake vervroegde uittreding zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van bijlage 6 (Overgangsbepalingen) van toepassing.
3. De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst is geweest van achtereenvolgens KPN en vanaf 1 juni 2002 van werkgever VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions of VolkerWessels Telecom Services kan op de pensioendatum als bedoeld in de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. in aanmerking komen voor de overgangsbepalingen prépensioen (hoofdstuk 1 en 2 van bijlage 6).

PENSIOENFONDS

106. Pensioenfonds

(vervanging CAO TI artikel 69)

1. De werkgever zal de werknemer aanmelden bij de pensioenuitvoerder c.q. het pensioenfonds van de werkgever. De werknemer is tot deelneming verplicht.
2. Voor de werkgevers VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services zijn de nieuwe en opgebouwde rechten per januari 2011 overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder en als gevolg daarvan is overgegaan tot opheffing van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels. Dit conform het met vakorganisaties afgesloten convenant (23 februari 2011).
3. Voor de werkgevers VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services_SI, wordt, conform CAO TI artikel 69, verstaan onder het pensioenfonds de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek en onder pensioenreglement het pensioenreglement van het pensioenfonds, zoals dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is goedgekeurd.

107. Pensioenpremie

(vervanging CAO TI artikel 69)

1. Voor de werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv en Volker Wessels Telecom Services_SI geldt: Behoudens de in het pensioenreglement genoemde gevallen is de werkgever voor elke werknemer de krachtens genoemde reglement vastgestelde premie verschuldigd. De werkgever heeft de door hem verschuldigde premie geen recht van verhaal op de werknemer voor het deel van de premie wat betrekking heeft op het zogeheten VPL- deel. De werkgever heeft voor de overige premie recht van verhaal op de werknemer op de helft van dat bijbehorend premiepercentage minus een percentage dat wordt afgeleid van 0,57% van de loonsom van de bedrijfstak. Dit wordt door de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek vertaald in een premiepercentage van de premiegrondslag.
2. Voor de werkgevers Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv geldt: De werknemer is conform CAO TI een bijdrage ter grootte van 50% van de krachtens genoemde reglementen vastgestelde premie verschuldigd.
3. In oktober 2011 geldt als overgangsrecht dat gelijktijdig met de wijziging in pensioenpremie verdeling werkgever/werknemer van 70/30% naar 50/50%, de werknemers in dienst bij werkgevers VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services hiervoor in hun bruto salaris zijn gecompenseerd. Dit overgangsrecht geldt ook voor de werknemers die op 31 december 2008 reeds in dienst waren bij deze werkgevers en deelnemer van het Pensioenfonds Metaal en Techniek en per 1 december 2009 vanuit deze werkgevers in dienst zijn getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv. De compensatie in 2011 is een eenmalige structurele aanpassing van het salaris en alleen bedoeld ter compensatie van deze wijziging in pensioenpremieverdeling. Onbedoelde effecten kunnen bijvoorbeeld optreden in de overgangsbepalingen bijlage 6 van de Ondernemings CAO. Deze situaties, niet limitatief, zullen door werkgever worden beoordeeld en gecorrigeerd zodat dit onbedoelde effect teniet wordt gedaan.

108. Flexibele pensionering

(aanvulling)

1. De werknemer in dienst bij werkgever VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services heeft het recht om de ingang van het pensioen overeenkomstig de bepalingen inzake flexibele pensionering uit de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. uit te stellen dan wel te vervroegen.
2. De werknemer in dienst bij werkgever VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services_SI heeft het recht om de ingang van het pensioen overeenkomstig de bepalingen inzake vervroegde pensionering uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek te vervroegen.

109. Pensioengevend salaris

(aanvulling)

1. Voor werkgevers VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services geldt: het meerdere boven het eindsalaris en de bijzondere toelage worden aangemerkt als

pensioengevend salaris zoals bedoeld in de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V..

2. Voor werkgevers VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services_SI geldt: pensioengevend salaris conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

110. Pensioenopbouw bij bijzonder verlof (aanvulling)

1. Voor werkgevers VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services geldt: de pensioenopbouw van de werknemer tijdens ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en adoptieverlof/pleegzorg wordt voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde pensioenpremie over dat deel van de arbeidsovereenkomst is voor 50% (conform artikel 107) voor rekening van de werknemer.
2. Voor werkgevers VolkerWessels Telecom, VolkerWessels Telecom Infratechniek, VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions en VolkerWessels Telecom Services geldt:

Bij verlof gefinancierd uit levensloop, overig onbetaald verlof in het kader van wet arbeid en zorg en onbetaald verlof niet in het kader van wet arbeid en zorg heeft de werknemer de keuze om de pensioenopbouw wel of niet voort te zetten. De voor de voortzetting verschuldigde premie komt voor 100% voor rekening van de werknemer.

Indien een werknemer geen gebruik maakt van de mogelijkheid om zijn pensioenopbouw voort te zetten zal de werknemer conform de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. verzekerd zijn voor excedent arbeidsongeschiktheidspensioen, toekomstige opbouw van partnerpensioen en wezenpensioen. Tevens blijft een deelnemer recht houden op voortzetting van deelnemerschap tijdens arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is de werknemer, conform de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. een premie van 5% van zijn pensioengrondslag verschuldigd.

3. Voor werkgevers VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services_SI geldt: de pensioenopbouw en pensioenpremie tijdens ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, adoptieverlof/pleegzorg, verlof gefinancierd uit levensloop, overig onbetaald verlof in het kader van wet arbeid en zorg en onbetaald verlof niet in het kader van wet arbeid en zorg, vindt plaats conform de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

111. Overgangsbepaling pensioenopbouw verkorting arbeidsduur (aanvulling)

Er is een overgangsbepaling van toepassing voor werknemers die op 31 december 2008 reeds in dienst waren bij werkgevers en die reeds gebruik maakten van artikel 43 van de CAO VWNB (pensioenopbouw verkorting arbeidsduur oudere werknemers). Voor deze werknemers blijft artikel 43 gehandhaafd:

De werknemer van

- a) 55 jaar of ouder met een voltijd arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de

arbeidsduur per week van 1 dag naar gemiddeld 32 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.

- b) Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de werkweek als bedoeld onder a, wordt de opbouw van pensioen voortgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer voor de deelname aan de pensioenregeling als bedoeld in artikel 107 wordt in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

112. Bepalingen Pensioenfonds Metaal en Techniek (aanvulling)

Voor werknemers van werkgevers VolkerWessels Telecom Aansluitingen en VolkerWessels Telecom Services_SI gelden alle bepalingen m.b.t. de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek waaronder, niet limitatief:

- Artikel 13a (einde dienstbetrekking) van de CAO TI is van toepassing.
- Artikel 30 lid 1 (ruilen) van de CAO TI is van toepassing.
- Voortzetting van het deelnemerschap bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.
- De deelname bij het Pensioenfonds Metaal en Techniek wordt gecontinueerd. Werknemer kan geen rechten ontleen aan de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V..
- De werknemer heeft het recht om de ingang van het pensioen overeenkomstig de bepalingen inzake vervroegde pensionering uit het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek te vervroegen.
- Het pensioengevend salaris wordt bepaald conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.
- De pensioenopbouw en pensioenpremie tijdens ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, adoptieverlof/pleegzorg, verlof gefinancierd uit levensloop, overig onbetaald verlof in het kader van wet arbeid en zorg en onbetaald verlof niet in het kader van wet arbeid en zorg vindt plaats conform de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

OVERLIJDENSUITKERING

113. Overlijdensuitkering (vervanging CAO TI artikel 70)

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en de nog niet uitbetaalde vakantie-uitkering, een uitkering ineens toegekend ter hoogte van 3 maal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de overeenkomstig de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
3. De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

12 ONDERWIJS

PARTIEEL LEERPLICHTIGE WERKNEMER en PART-TIME ONDERWIJS

114. Onderwijs

(uitleg CAO TI artikelen 71, 72)

Op de partiel leerplichtige werknemer is het CAO TI artikel 71 van toepassing. Ten aanzien van parttime onderwijs geldt het CAO TI artikel 72.

VERPLICHTE SCHOLING

115. Verplichte scholing

(uitleg CAO TI artikel 72a)

Indien de werkgever de werknemer verplicht scholing te volgen buiten zijn dienstrooster, ontvangt de werknemer een compensatie.

SCHOLINGS DAG en EVC

116. Scholing

(uitleg CAO TI artikel 72b)

1. Een werknemer heeft recht op één betaalde scholingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier scholingstraject, in het kader van een door het rijk mede gefinancierde opleiding, zit.
2. De in lid 1 bedoelde scholingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het in de bedrijfstak gebruikelijke scholingsbeleid.
3. De in lid 1 bedoelde scholingsdag mag gedurende 3 jaar worden opgespaard tot een maximum van 3 dagen.

117. EVC

(aanvulling CAO TI artikel 73)

1. Een werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC toets ondergaan. De werknemer krijgt het maandinkomen voor die betreffende dag doorbetaald.

Aantekening:

Kosten van de EVC-toets worden op de wijze als thans is c.q. wordt afgesproken, voor betrokken werkgevers, gedragen door het betreffende O&O fonds.

118. Opleidingsfaciliteiten

(aanvulling)

1. De werkgever heeft in overleg met de GeOR een bedrijfsreglement Opleidingsfaciliteiten vastgesteld.

2. De mate waarin faciliteiten beschikbaar worden gesteld hangt af van het bedrijfsbelang, van het opleidingsresultaat en de door de betrokken werknemer te leveren opleidingsinspanning.
3. De werkgever heeft een Opleidings- en Ontwikkelingsbudget ingesteld met als doel het (doen) bevorderen van bijscholing, omscholing, opleiding en training voor werknemers, alsmede het scheppen van financiële en administratieve voorwaarden die leiden tot realisatie daarvan. De werkgever stelt jaarlijks een overzicht op van de activiteiten en de daarmee verband houdende kosten die ten laste zijn gebracht van het O&O-budget. Dit overzicht zal aan de GeOR beschikbaar worden gesteld.

13 PERSONEELSBELEID en WERKGELEGENHEID

WERKGELEGENHEID

119. Vacaturevoorziening

(vervanging CAO TI artikel 74)

De werkgever heeft in overleg met de GeOR een bedrijfsreglement Vacaturevoorziening vastgesteld die handelt over zowel de interne als de externe vacaturevoorziening.

14 SLOTBEPALINGEN

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

120. Duur van de overeenkomst

(vervanging CAO TI artikel 76)

De Ondernemings CAO wordt aangegaan voor de duur van de looptijd van de CAO TI. Zij treedt in werking op 1 mei 2013 en loopt conform CAO TI t/m 28 februari 2015. De Ondernemings CAO eindigt zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.

VREDESPLICHT

121. Vredesplicht

(uitleg CAO TI artikel 76a)

1. De vakorganisaties betrokken bij deze CAO verplichten zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.
2. Indien bij een of meer vakorganisaties het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallend onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft (geven) die vakorganisaties daarvan kennis aan de interpretatie commissie (zie artikel 12 van de CAO) en de desbetreffende werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de interpretatiecommissie, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.
3. De werkgeversvereniging en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der vakorganisaties toe zolang de vakorganisaties of de leden der vakorganisaties geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers toepassen.
4. Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing met betrekking tot kwesties voortvloeiende uit discussies en uitkomsten rond een nieuwe pensioenregeling voor de Metaal en Techniek.

122. Hardheidsclausule en Harmonisatie

(aanvulling)

1. Als gevolg van het bepaalde in de Considerans en artikel 2.3. vervangt deze CAO (collectieve) arbeidsvoorwaardenregelingen en/of (individuele) bepalingen uit (collectieve) arbeidsovereenkomsten van werknemers voor zover deze betrekking hebben op onderwerpen die in deze CAO zijn geregeld. Bovendien zijn alle mogelijke (collectieve) arbeidsvoorwaardenregelingen die onderwerpen bevatten die niet in deze CAO zijn geregeld per ingangsdatum van de CAO vervallen. Dit laatste met uitzondering van bepalingen die in de CAO TI staan, voor zover het gaat om werkgevers die onder de werkingsfeer van de CAO TI vallen. Indien dit in een individueel geval leidt tot de

situatie waarin de werknemer onevenwichtig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever in positieve zin van de CAO afwijken. De beslissing van de toepassing van deze hardheidsclausule is uitsluitend voorbehouden aan de directeur van Volker Wessels Telecom bv.

123. Tussentijdse herziening (aanvulling)

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgevers als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

124. Wet- en regelgeving (aanvulling)

Daar waar in deze Ondernemings CAO naar wet- en regelgeving wordt verwezen, wordt hieronder verstaan de wet- en regelgeving die op het moment van het beroep op de Ondernemings CAO geldt. De werkgever heeft het recht wijzigingen ten gevolg van veranderde wet- en regelgeving onverkort in de Ondernemings CAO door te voeren. Enige rechten die ontleend worden aan verouderde wet- en regelgeving komen op moment van wijziging van deze regelgeving te vervallen.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,
Amersfoort

Volker Wessels Telecom bv te Amersfoort
Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv te Amersfoort
Volker Wessels Telecom Infratechniek bv te Amersfoort
Volker Wessels Telecom Services bv te Houten
Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv te Lieren
Volker Wessels Telecom Services_SI bv te Houten

Namens Werkgevers



W. van de Mast
algemeen directeur

Namens Vakorganisaties



J. van Herpen
ABVAKABO FNV te Zoetermeer en FNV Bondgenoten te Utrecht



G. Grootveld
Namens Qlix te Leidschendam



R. van Riezen
Namens CNV Vakmensen te Utrecht



Bijlage 1: Salaristabellen

maandsalaris per 1-2-2013 (incl. 1,15%)

Schalen	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----

Salarisbanden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
minimum	1470	1797	1871	1910	1971	2071	2240	2430	2660	2937	3526	4001	4603
maximum	1902	2054	2258	2383	2532	2711	2999	3356	3831	4350	5023	5855	6882

maandsalaris per 1-7-2014 (incl. 1,5% CAO TI van 1 oktober 2014)

Schalen	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----

Salarisbanden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
minimum	1496	1824	1900	1939	2001	2103	2274	2467	2700	2982	3579	4062	4673
maximum	1931	2085	2292	2419	2570	2752	3044	3407	3889	4416	5099	5943	6986

De minima van salarisschaal 2 zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon.
Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Bijlage 2: Arbeidsvoorwaardelijke Aspecten Variabel Beloningsplan

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze regeling geldt voor de werknemer op wie het Variabel Beloningsplan door de werkgever van toepassing is verklaard.
2. Het bepaalde in de Ondernemings CAO is van toepassing, tenzij daarvan in deze regeling wordt afgeweken.

Artikel 2 Hoogte variabele beloning

Aan de werknemer die valt onder het Variabel Beloningsplan wordt afhankelijk van de realisatie van de gestelde targets variabele beloning toegekend van maximaal 12 % van het jaarsalaris (som van de in dat kalenderjaar uitbetaalde maandsalarissen). Voorwaarde voor toekenning van variabele beloning is dat ten minste een beoordeling 'op norm' is toegekend. Afhankelijk van de mate van realisatie van de targets gelden vervolgens de volgende percentages:

Realisatie van targets	variabel beloningspercentage
Voldoet niet aan de gestelde targets	geen variabele beloning
Voldoet deels, maar niet volledig aan de gestelde targets	3% -5%
Voldoet volledig aan de gestelde targets	8%
Voldoet volledig aan de gestelde targets en overstijgt deze op één of enkele punten	10%
Overstijgt in belangrijke mate de gestelde targets	12%

Artikel 3 Pensioen

De variabele beloning is niet pensioengevend.

Artikel 4 Betaling variabele beloning in bijzondere omstandigheden

1. In geval van ziekte van de werknemer korter dan 2 maanden vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats. In geval van ziekte van de werknemer langer dan 2 maanden vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats tot maximaal één jaar, waarbij de hoogte van de variabele beloning gedurende de ziekteperiode gelijk is aan 70% van het variabele beloningspercentage over het voorgaande jaar, met een maximum van 7%.
2. In geval de werknemer die onder het Variabel Beloningsplan valt van functie wisselt vindt vaststelling van de variabele beloning voor de oude functie plaats naar rato van de periode dat die functie is uitgeoefend.

3. Bij beëindiging
- a) van het dienstverband ten gevolge van pensionering, vut, reorganisatie met toepassing van de Sociale Regels bij Reorganisaties, arbeidsongeschiktheid of overlijden ontvangt de werknemer variabele beloning naar rato van het aantal maanden dat deze voor het Variabel Beloningsplan in aanmerking kwam.
 - b) van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar, om een andere dan de in het vorige lid genoemde redenen, kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op variabele beloning over dat kalenderjaar.

Bijlage 3: Sociale Regels bij Reorganisaties

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze Sociale Regels bij Reorganisaties zijn van toepassing bij reorganisaties binnen werkgevers voor zover op deze reorganisaties niet de Wet melding collectief ontslag van toepassing is en voor zover geen andere afspraken zijn gemaakt met de vakbonden of OR. Indien er sprake is van reorganisaties waarop de Wet melding collectief ontslag van toepassing is zullen vakorganisaties worden uitgenodigd voor overleg over een op de desbetreffende reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

Artikel 2 Vaststelling boventalligheid

1. Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt, worden conform het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV WERKbedrijf, een drietal situaties onderscheiden:
 - a) de functie wordt in zijn geheel opgeheven;
de werknemer, die werkzaam is in een functie die wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;
 - b) het aantal formatieplaatsen voor de functie wordt verminderd;
de werknemer wordt volgens de in lid 2 aangegeven rangorde aangemerkt als boventallig.
 - c) de inhoud van de functie wijzigt sterk als gevolg van de reorganisatie, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau;
de werknemer, die naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze niet binnen een termijn van 6 maanden kan voldoen aan de voor deze gewijzigde functie te stellen eisen, wordt aangemerkt als boventallig.
2. In de in lid 1 onder b bedoelde situatie wordt gehandeld conform het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV WERKbedrijf.
3. In aanvulling op lid 1 en lid 2 kan werkgever de werknemer voor wie de reistijd woning-werk naar zijn nieuwe plaats van tewerkstelling is toegenomen en meer dan 3 uur per dag bedraagt, en die niet naar zijn eigen oordeel in de omstandigheden verkeert om zijn werk te volgen, op zijn verzoek als boventallige aanmerken. De eventuele gevolgen van dit oordeel voor het geldend maken van aanspraken op uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetgeving zijn voor het risico van de werknemer. De werkgever zal de werknemer op dit risico wijzen.

Voor werknemers die dagelijks minder werken dan de normale arbeidsduur geldt dat bovenstaande 3 uur reistijd wordt bijgesteld naar rato van de voor hen geldende arbeidsduur per dag.

4. In overleg met de OR kan ten aanzien van de leden 1 t/m 3 inhoud worden gegeven aan een andere wijze van vaststellen van boventalligheid, binnen de wettelijke kaders van het Ontslagbesluit.

Artikel 3 Mededeling boventalligheid

De werkgever deelt de werknemer na het definitieve besluit tot reorganisatie zo spoedig mogelijk mondeling en schriftelijk mee wanneer het werk voor hem wegvalt. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop dit werk wegvalt.

Artikel 4 Maatregelen gericht op interne herplaatsing

1. Tot het in artikel 5 genoemde moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever zich inspannen om de boventallige werknemer binnen werkgevers te

herplaatsen. Hierbij zal de boventallige werknemer worden ondersteund door de personeelsadviseur middels individueel maatwerk (zoals begeleiding bij interne vacatures, employability scan en sollicitatietraining). Eventuele kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

2. De boventallige werknemer is verplicht zich tijdens de voor hem geldende arbeidsduur volledig te richten op het vinden van ander werk. Hij is vanaf het moment waarop hij boventallig is niet meer werkzaam in de bedrijfsvestiging waar hij zijn werk gewoonlijk verrichtte.

Zowel werkgever als werknemer heeft een maximale inspanningsverplichting bij interne herplaatsing tot het in artikel 5 genoemde moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal hiertoe onder meer de interne vacatures bekend maken aan de boventallige werknemer. Van de werknemer wordt actieve sollicitatie naar passende vacatures verwacht.

3. De werkgever zal conform de bedrijfsregeling vacaturevoorziening vacatures intern vacant stellen. De boventallige werknemer die geschikt is heeft bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van de boventallige werknemer. Hiermee is bedoeld het vermogen om, al dan niet door middelen van opleiding en training, binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige functieervulling. Geen vacantstelling vindt plaats indien er sprake is van de volgende situaties:
 - benoeming op grond van loopbaanbeleid en potentieelvorming
 - benoeming op grond van noodzaak tot verplaatsing

4. Salarisconsequenties bij plaatsing in een functie op lager schaalniveau

Voor de werknemer die herplaatst is in een nieuwe functie die maximaal 2 schaalniveaus lager is dan zijn oorspronkelijke schaalniveau is het volgende van toepassing:

- De werknemer wordt met ingang van het moment van plaatsing in de functie op gelijk salarisoniveau ingedeeld in de bij de functie behorende lagere salarisschaal.
- Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt het salaris op het huidige niveau bevroren, structurele verhogingen worden pas toegekend wanneer het maximum van de nieuwe salarisschaal is bereikt.
- Functiegebonden arbeidsvoorwaarden behorend bij de oude functie komen met ingang van de herplaatsing in de nieuwe functie te vervallen.

5. Reiskostencompensatie

De werkgever verstrekt aan de werknemer tijdelijk een reiskostencompensatie indien:

- er sprake is van een gedwongen standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie én;
- de afstand woning – werk als gevolg van deze verplaatsing meer dan 30 kilometer gaat bedragen én;
- er sprake is van een toename van het aantal kilometers woning - werk van minimaal 10 km én;
- een verhuizing vanuit het bedrijfsbelang niet vereist is.

Werknemer ontvangt, naast de in de Ondernemings CAO bepaalde tegemoetkoming in de reiskostenvergoeding woon-werk verkeer (artikel 76), een tegemoetkoming. Hiervoor geldt de volgende staffel (kilometers per enkele reis):

31 – 40 kilometer	€ 22, - bruto per maand
41 – 50 kilometer	€ 59, - bruto per maand
51 en meer kilometer	€ 78, - bruto per maand

Voor het bepalen van de enkele reisafstand woning-werk in kilometers wordt gebruik gemaakt van de in het bedrijf voorgeschreven objectieve routeplanner, waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaste instelling "kortste route".

Deze extra reiskostenvergoeding geldt gedurende maximaal 2 jaar.

Indien de werknemer minder dan 4 dagen per week werkt, vindt deze vergoeding naar rato van het aantal gewerkte dagen per week plaats (bij reizen op 1 dag → 1/4 deel; bij reizen op 2 dagen → 2/4 deel; bij reizen op 3 dagen → 3/4 deel; bij reizen op 4 of 5 dagen → volledige vergoeding).

Deze extra reiskostenvergoeding wordt niet verstrekt aan de werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer tot een maximum van 50 kilometer. Deze werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding van de gemaakte kosten van het openbaar vervoer indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever.

De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer waarbij het huidige maximum wordt overschreden (t.w. 60 km of meer) ontvangt gedurende maximaal 2 jaar een volledige vergoeding voor een OV jaarkaart 2e klas, indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever.

6. Verhuiskostenregeling

Werknemer ontvangt in geval van verhuizing binnen Nederland in verband met interne herplaatsing als gevolg van een gedwongen standplaatswijziging bij een reorganisatie een verhuiskostenvergoeding. Werknemer ontvangt de verhuiskostenvergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 35 kilometer van de plaats van de nieuwe arbeidsplaats, terwijl werknemer eerst op een afstand groter dan 35 kilometer van de nieuwe arbeidsplaats woonde, én
- hierbij dient de nieuwe woning minimaal 15 kilometer dichterbij de nieuwe standplaats te liggen dan de oude woning, én
- de werknemer dient uiterlijk binnen 3 maanden na interne herplaatsing een besluit te nemen over verhuizing en vervolgens dient de verhuizing plaats te vinden binnen 12 maanden na dit besluit tot verhuizing tenzij omstandigheden een langere termijn noodzakelijk maken, én
- de werkgever heeft toestemming gegeven voor de verhuizing.

Gedurende de periode waarin de werknemer nog niet is verhuisd, vergoedt de werkgever reiskosten woon-werkverkeer op basis van de reguliere vergoedingsregeling tegemoetkoming woning – werk (Ondernemings CAO artikel 76). Daarnaast is van deze bijlage artikel 4.5., reiskostencompensatie, van toepassing tot het moment van verhuizing.

De werkgever vergoedt een tegemoetkoming bestaande uit:

- de kosten in verband met de eigenlijke verhuizing, met name de kosten van de verhuizing (in- en uitpakloon, vervoerskosten) en reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing. De verhuizer wordt aangewezen in overleg met de werkgever.
- de kosten in verband met herinrichting van de woning. Dit zijn de werkelijke en door middel van betaalbewijzen/nota's aantoonbaar gemaakte herinrichtingskosten. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal een netto bedrag gelijk aan 12% van het op de datum van verhuizing geldende bruto jaarsalaris tot het fiscale maximum en met als netto minimum € 2.385,-.

De vergoedingen zijn gebonden aan terugbetalingsvoorwaarden. Bij verbreking van het dienstverband op verzoek van werknemer binnen 1 jaar na de datum van verhuizing, dient het bedrag volledig te worden terugbetaald. Bij verbreking van het dienstverband op verzoek van werknemer binnen het tweede en derde jaar na datum van verhuizing, dient

respectievelijk 2/3 en 1/5 deel te worden terugbetaald. De verschuldigde terugbetalingsbedragen worden kwijtgescholden indien het dienstverband verbroken wordt wegens:

- onvrijwillig ontslag, als gevolg van reorganisatie met boventalligheid als gevolg;
- vervroegde uittreding of pensionering;
- ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid;
- overlijden.

7. Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

De werknemer die is ingedeeld t/m salarisschaal 11, en die in het kader van een reorganisatie langer moet gaan reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming voor de extra reistijd. Deze toename in reistijd wordt gecompenseerd in tijd.

De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijke reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Hierbij wordt uitgegaan van de gebruikelijke wijze van reizen.

De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop:

- 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten;
- minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 30 minuten.

De tegemoetkoming wordt toegekend gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen.

Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een tegemoetkoming in tijd, dan vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het voor de werknemer geldende salaris per uur betaald.

Artikel 5 Einde van de arbeidsovereenkomst

Indien na 6 weken na de schriftelijke mededeling van boventalligheid gebleken is dat interne herplaatsing niet mogelijk is, zal de werkgever bij de bevoegde Kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Voorafgaand hieraan zal werkgever met de werknemer in overleg treden om te bezien of zij samen tot een, voor beide partijen, redelijke beëindigingvergoeding kunnen komen. Hierbij wordt rekening gehouden met de voor de werkgever geldende opzegtermijn. Indien partijen tot overeenstemming komen zal de Kantonrechter worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met inachtneming van de overeengekomen beëindigingvergoeding.

Artikel 6 Opleidingskosten

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toepassing van deze overeenkomst en met wie terugbetalingafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zullen de op het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst resterende opleidingskosten worden kwijtgescholden.

Artikel 7 Hardheidsclausule

1. Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever van deze maatregelen in voor werknemer positieve zin afwijken.
2. Een beslissing over de toepassing in lid 1 is uitsluitend voorbehouden aan de statutair directeur.

Artikel 8 Belasting en premieheffing

Voor alle vergoedingen in dit document geldt dat de eventueel over de tegemoetkomingen, vergoedingen, aanvullingen en of eenmalige uitkeringen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer en de werkgeverspremies komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 9 Looptijd sociale regels bij reorganisaties

De looptijd van deze “Sociale Regels bij Reorganisaties” is gelijk aan de looptijd van de CAO van werkgever.

Bijlage 4: Protocol Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Partijen hebben bij de onderhandelingen over de CAO voor werkgever gesproken over de nadere invulling en uitvoering van het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij werkgever. Partijen hebben het volgende afgesproken:

Artikel 1 Doelstelling en kenmerken

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij werkgever is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de onderneming. Kenmerken van dit beleid zijn:

- individualisering

Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid;

- preventie

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer.

Artikel 2 Instrumenten

Werkgever wil de doelstellingen van het leeftijdsbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:

- het door middel van de Bedrijfsregeling Gesprekscyclus Volker Wessels Telecom tijdig signaleren van mogelijke problemen bij het vervullen van de functie en het op initiatief van werknemer of werkgever maken van gerichte afspraken over functiewisseling, functie-inhoud en opleidingen;
- het gedurende de gehele loopbaan plegen van zodanige opleidingsinspanningen dat de werknemer goed inzetbaar blijft;
- het, waar mogelijk en noodzakelijk, verruimen van de mogelijkheden voor het ontplooiën van initiatief en het organiseren van de eigen taken.

Artikel 3 Arbeidsomstandigheden

Werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;
- de afgesproken prognose- en re-integratieplannen ter verbetering van de begeleiding en re-integratie van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers. De conclusies van de evaluatie hiervan worden door partijen besproken.

Artikel 4 Verlichtende maatregelen

Bij werkgever bestaan voor een aantal functies vanaf de leeftijd van 55 jaar reeds verlichtende maatregelen, zoals onder meer een beperking van de verplichting tot het verrichten van overwerk. Mocht uit de onder 3 genoemde risico-inventarisatie blijken dat argumenten aanwezig zijn om functiespecifieke verlichtende maatregelen te treffen, dan kan uitbreiding van de functies waarop verlichtende maatregelen op dit moment van toepassing zijn en/of

aanpassing van de verlichtende maatregelen aan de orde komen. Afspraken hierover worden door de werkgever met de OR gemaakt. Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functieverlichtende maatregelen in de CAO opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- beperktere verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in artikel 34.5);
- verhoging van de basisvakantie vanaf 50 jaar en ouder (opgenomen in artikel 80);
- overgangsbepaling inzetten in nachtdiensten (opgenomen in artikel 30 lid 5);
- overgangsbepaling pensioenopbouw verkorting arbeidsduur oudere werknemers (opgenomen in artikel 111).

Artikel 5 Looptijd Protocol Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Indien uit toekomstige jurisprudentie of uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling zal komen vast te staan dat de huidige in de CAO opgenomen ontziemaatregelen voor werknemers vanaf een specifieke leeftijd in strijd zijn met de Wet Gelijke Behandeling Leeftijd, dan zullen deze ontziemaatregelen met onmiddellijke ingang worden opgeschort. Met vakorganisaties zal in dat geval indien nodig en wenselijk afspraken worden gemaakt over eventuele compenserende maatregelen.

Bijlage 5: Protocol Employability

Partijen hebben bij de onderhandelingen over de CAO voor werkgever gesproken over het belang van employability (het vermogen van de werknemer om werk te kunnen verkrijgen) en over de rol van werknemer en werkgever daarbij. Partijen hebben gezamenlijk het belang van employability onderstreept. Zij hebben daarover het volgende afgesproken:

Artikel 1 Doelstelling en uitgangspunten

Om zijn kansen op de in- en externe arbeidsmarkt en zijn inzetbaarheid te vergroten, zal de werknemer in zichzelf moeten investeren door een continue aandacht voor het verwerven, op peil houden en verbreden van kennis en vaardigheden. Ook geldt als uitgangspunt dat de werknemer in het belang van de gewenste mobiliteit in principe bereid moet zijn met enige regelmaat van functie of baan te veranderen. Daarvoor heeft hij een gedegen inzicht nodig in de eigen inzetbaarheid.

De werkgever zal ook investeren in de employability van de werknemer, door daaraan gerichte aandacht te geven en door instrumenten in te zetten en faciliteiten ter beschikking te stellen die bijdragen aan versterking van de employability van de werknemer.

Artikel 2 Instrumenten

De werkgever wil deze doelstelling onder meer bereiken door:

- toepassing van het bedrijfsreglement Opleidingsfaciliteiten waarin - afhankelijk van de opleidingscategorie - de opleidingskosten kunnen worden vergoed en de opleidingen (deels) in werktijd kunnen plaatsvinden;
- toepassing van de Bedrijfsregeling Gesprekscyclus VolkerWessels Telecom, waarin is vastgelegd dat in beoordelingsgesprekken schriftelijk afspraken kunnen worden gemaakt over opleidingen, functiewisseling en toekomstige functieervulling.

Artikel 3 Extra faciliteiten

In aanvulling op de hiervoor genoemde instrumenten wordt door werkgever in het kader van employability daar waar nodig individueel maatwerk toegepast. Een employabilityscan kán hiervan onderdeel uitmaken.

Bijlage 6: Overgangsbepalingen inzake VUT, pensioen, prepensioen en FLO

- Hoofdstuk 1: Overgangsbepaling prepensioen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950**
- Hoofdstuk 2: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake prepensioen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950**
- Hoofdstuk 3: Overgangsbepaling regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren voor 1 januari 1950**
- Hoofdstuk 4: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950**
- Hoofdstuk 5: Overgangsbepaling ter vervanging van de vervallen regeling inzake FLO**

Hoofdstuk 1: Overgangsbepaling prepensioen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsmaatregelen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing.

De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken tot 1 juni 2002 bij KPN en aansluitend vanaf die datum bij werkgever in dienst is geweest, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006, in aanmerking komen voor de hieronder beschreven overgangsmaatregelen prepensioen.

Artikel 1 Extra pensioenopbouw

Aan de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- die in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en
- die vanaf 1 april 2000 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 van werkgever,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een aanvullende bijdrage toegekend ter grootte van anderhalf jaar pensioenopbouw, voor de maximale deelnemingstijd van 40 jaar (rekening houdend met de deelnemingstijd in de pensioenregeling van KPN en in die van werkgever) niet wordt overschreden.

De werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven bijdrage op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de pensioenuitvoerder, die de bijdrage aanwendt voor pensioen.

Artikel 2 Pensioenaanvulling

1. Aan de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- die in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en
- die vanaf 1 april 2000 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006

ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij werkgever,
wordt op de ingangsdatum van het pensioen een tijdelijke aanvulling op het pensioen toegekend.

2. De hoogte van deze tijdelijke aanvulling is bepaald op 31 december 2003 op basis van de op dat moment geldende overgangsregeling prepensioen van KPN. Deze tijdelijke aanvulling wordt jaarlijks, te beginnen in 2004, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij werkgever.
3. Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 vastgestelde pensioen verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
4. Bij vervroeging van de ingang van het pensioen als bedoeld in artikel 108 (Flexibele pensionering) wordt de tijdelijke aanvulling op het pensioen gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals van toepassing in de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V..
5. De tijdelijke aanvulling eindigt op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
 - waarin de werknemer komt te overlijden.
6. De werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven aanvulling op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de pensioenuitvoerder die vervolgens de uitkering verzorgt.

Artikel 3 Aanvullende prépensioenuitkering

1. Aan de werknemer die:
 - geboren is vóór 1 januari 1950 en
 - die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en
 - die vanaf 31 maart 1996 tot de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij werkgever, en
 - die vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling prepensioensparen bij KPN (PPS-regeling)komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prépensioenuitkering.
2. De hoogte van deze aanvullende prépensioenuitkering is bepaald op 31 december 2003 op basis van de op dat moment geldende overgangsregeling prepensioen van KPN. Het vastgestelde bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2004, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij werkgever.
3. Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 vastgestelde pensioen verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
4. De aanvullende prépensioenuitkering wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijks uitkering. De eerste maandelijks uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Volker Wessels zoals van kracht tot 1 januari 2006 ontvangt. De hoogte van de maandelijks uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prépensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioendatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.
De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
 - waarin de werknemer komt te overlijden.

5. De aanvullende prépensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioendatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
6. De werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven aanvullende prépensioenuitkering op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de pensioenuitvoerder die vervolgens de uitkering verzorgt.

Artikel 4 Looptijd Overgangsbepalingen prépensioen

De in dit hoofdstuk omschreven Overgangsbepalingen prépensioen blijven van kracht gedurende de looptijd van deze Ondernemings CAO. Indien de op deze Overgangsbepalingen prépensioen van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze Ondernemings CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen Overgangsbepalingen prépensioen te bespreken.

Hoofdstuk 2: Overgangsbepaling ter vervanging van vervallen regeling inzake prépensioenen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

a. Voorwaarden voor deelneming

artikel 1.

De in dit hoofdstuk beschreven overgangsmaatregel prépensioenen is van toepassing op de werknemer die:

- geboren is op of na 1 januari 1950 maar vóór of op 1 april 1965
- die onafgebroken in dienst was van KPN op 31 maart 2000 en aansluitend vanaf 1 juni 2002 van werkgever

b. Inhoud overgangsmaatregel

artikel 2

1. De werkgever stelt in de periode tussen 1 januari 2006 en het moment van bereiken van de 62-jarige leeftijd een jaarlijkse levensloopbijdrage ter beschikking aan de werknemer ter grootte van in totaliteit over deze periode van maximaal 18% van het jaarsalaris eventueel vermeerderd met het meerdere boven het eindsalaris van de betreffende schaal en de vakantie uitkering maar exclusief eventuele overige toelagen als einduitkomst (inclusief rendement) en storting. De betaling van de levensloopstorting vindt gespreid plaats over de hiervoor genoemde periode waarbij de werkgever stopt met het doen van deze levensloopstortingen bij uitdiensttreding voor het bereiken van de 62-jarige leeftijd.
2. De in lid 1 vermelde levensloopstorting vindt jaarlijks plaats in de maand juli.

c. Looptijd overgangsmaatregel prepensioenen voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsmaatregel voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken.

d. Voorwaardelijkheid

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de betrokkene overlijdt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

Hoofdstuk 3: Overgangsbepaling regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren voor 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van dit hoofdstuk is de Pensioen- en Spaarfondsenwet niet van toepassing.

In afwijking van het bepaalde in artikel 19 eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer als bedoeld in dit hoofdstuk op de dag voorafgaand aan de datum waarop de deelnemer met VUT gaat.

Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de werkweek als bedoeld in artikel 111, wordt de opbouw van pensioen en vut-aanspraken voortgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer in de pensioenpremie als bedoeld in artikel 12 lid 1 van dit hoofdstuk Vrijwillig vervroegd uittreden wordt in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

a. Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

Deze VUT-regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die:

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij werkgever.

artikel 2

1. De werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT-uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd bij KPN en werkgever heeft gehad van ten minste 10 jaren. De dienstjaren doorgebracht bij KPN en werkgever worden derhalve samengeteld.
2. De werknemer die van de VUT-regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

artikel 3

De werknemer, die van de VUT-regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT-regeling geschiedt op vrijwillige basis.

artikel 4

1. De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT-regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT-uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT-uitkering plaats.
2. De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling, kan van de VUT-regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT-uitkering.

artikel 5

Deelname aan de VUT-regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen (zoals bedoeld in de CAO artikelen 79 en 80).

b Diensttijd

artikel 6

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij zowel KPN als aansluitend werkgever. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum (1 januari 1989) in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT-uitkering mede betrokken.

c VUT-uitkering

artikel 7

1. De VUT-uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De deelnemer heeft de mogelijkheid de vroegst mogelijke VUT-datum uit te stellen. Als de daadwerkelijke uittredingsdatum is gelegen na de oorspronkelijke VUT-datum van de deelnemer, wordt de uitkering met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen verhoogd ten opzichte van de uitkering waarop de deelnemer bij uittreding op de oorspronkelijke VUT-datum recht zou hebben gehad.

artikel 8

1. Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 75% van de uitkeringsgrondslag.
2. Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).
3. Aan de maandelijkse uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op 31 december 2003 als emolumentenpensioen door de Stichting Pensioenfonds KPN voor de deelnemer is berekend en aan de werknemer bekend is gemaakt plus het vanaf 1 januari 2004, met toepassing van de geldende pensioenregeling van KPN, jaarlijks berekende emolumentenpensioen. Het emolumentenpensioen bestaat uit:
 - het tot 1 april 2000 opgebouwde emolumentenpensioen, verhoogd met
 - het vanaf 1 april 2000 tot de ingangsdatum van de VUT-uitkering opgebouwde ouderdomspensioen over de som van het variabel pensioengevend salaris, vermeerderd met het gedeelte van het salaris in de salarisschalen 8, 9, 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris van deze schalen, de persoonlijke toelage, de bijzondere toelage en de toelage functiecontract en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.Het totale emolumentenpensioen wordt uitgekeerd vanaf de ingangsdatum van de VUT-uitkering tot de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
4. Voor de deelnemer, die gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentenpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

artikel 9

De uitkeringen als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 3 zullen worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. worden verhoogd.

artikel 10

1. De deelnemer die, gedurende de VUT-uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij het fonds te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de pensioenuitvoerder te melden.
2. Het is de deelnemer toegestaan tijdens de VUT-uitkeringsperiode uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven. Deze verdiensten zullen niet in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering.

artikel 11

De VUT-uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

d Pensioenpremie

artikel 12

Tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt is de werknemer een pensioenpremie verschuldigd welke wordt ingehouden op de uit te keren VUT-uitkering, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie-uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT-uitkering ingaat.

e Inhoudingen

artikel 13

De pensioenuitvoerder zal op de uitkering die belastingen en heffingen inhouden die de pensioenuitvoerder verplicht is in te houden.

f Deelneming Pensioenregeling

artikel 14

1. Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. worden gehandhaafd tot uiterlijk de 62-jarige leeftijd. De periode waarin de VUT-uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.
2. De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT-regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT-gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

g Overige bepalingen

artikel 15 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT-uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT-uitkering.

artikel 16 Controle

Het fonds kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Artikel 17 Financiering

Werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de hiervoor omschreven VUT-uitkering op de ingangsdatum ineens ter beschikking aan de pensioenuitvoerder die vervolgens de uitkering verzorgt.

Artikel 18 Looptijd VUT-regeling

De in dit hoofdstuk omschreven VUT-regeling is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze VUT-regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen VUT-regeling te bespreken.

Hoofdstuk 4: Overgangsbepaling ter vervanging vervallen regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Deze overgangsbepaling dient ter vervanging van de tot 1 januari 2006 van kracht zijnde VUT-regeling voor de hierna gedefinieerde werknemers.

a Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die:

- geboren is op of na 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2002 bij werkgever.

artikel 2

De werknemer, die conform deze overgangsbepaling wil uittreden, moet hiertoe tenminste drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen. Indien de gewenste uittredingsdatum ligt voor de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van de pensioenuitvoerder en de werknemer direct voorafgaande aan deze ingangsdatum gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de levensloopregeling moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling of indien de garantie op 70% als bedoeld in artikel 9 van toepassing is bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

artikel 3

Het opnemen van verlof uit de levensloopregeling direct voorafgaande aan de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van de pensioenuitvoerder is pas mogelijk indien alle vakantie-uren (zoals bedoeld in de CAO artikelen 79 en 80) zijn opgenomen.

b. Diensttijd

artikel 4

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij zowel KPN als aansluitend werkgever. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum (1 januari 1989) in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT-uitkering mede betrokken.

c. Inhoud overgangsbepaling voor werknemers die krachtens de voormalige CAO-bepaling inzake VUT vanaf 1 januari 2007 vervroegd mochten uittreden

artikel 5 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1.1 Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: het verslepen (variabiliseren) van het opgebouwde ouderdomspensioen heeft tot gevolg dat de opgebouwde pensioenaanspraken ten gevolge van de verbeterde pensioenregeling (verlaging franchise en verhoging opbouwpercentage) per 1 januari 2006 en het opgebouwde Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP) 62 – 65 jaar ondergebracht bij de pensioenuitvoerder feitelijk zullen worden aangewend om de periode tussen leeftijd 60 – 65 jaar te overbruggen.

- 1.2 Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Deze inkoop wordt, door middel van verslepen (variabiliseren) aangewend om de periode tussen leeftijd 60 en 65 te overbruggen. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever vanaf 1 januari 2006 tot ingangsdatum pensioen geïndexeerd. De inkoop van extra pensioen over het verleden ingekocht door werkgever bij de pensioenuitvoerder vindt zodanig plaats dat totale uitkering tezamen met de uitkomst van het onder 1.1 beschreven element maximaal 70% van de uitkeringsgrondslag bedraagt.
- 1.3 Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:
indien de uit onder 1.1 en 1.2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 - b. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levensloopregeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft 'gecasht';
 - c. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling na 2006 zouden kunnen uittreden is de vroegst mogelijke ingangsdatum gelijk aan het moment waarop de medewerker de 58-jarige leeftijd bereikt dan wel, indien dit moment later ligt op de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling.

artikel 6 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 5 genoemde elementen een levensloopstorting voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling na 2006 zouden kunnen uittreden bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd of, indien dit moment later ligt op de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling ('vroegst mogelijke ingangsdatum').
2. Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooptekening is het mogelijk in de periode tussen leeftijd 58 dan wel de later liggende vroegst mogelijke ingangsdatum en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levensloopuitkering van 70% van het salaris te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 140% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting.

3. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levensloopsaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de periode tussen leeftijd 58 of de vroegst mogelijke ingangsdatum en leeftijd 60. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levensloopuitkering worden genoten.
4. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levensloopreglement van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
5. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en de 58-jarige leeftijd of de later liggende vroegst mogelijke ingangsdatum door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

d. Inhoud overgangsbepaling voor werknemers die krachtens de voormalige CAO-bepaling inzake VUT in 2006 vervroegd mochten uittreden

artikel 7 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1.1 Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: het verslepen (variabiliseren) van het opgebouwde ouderdomspensioen heeft tot gevolg dat de opgebouwde pensioenaanspraken ten gevolge van de verbeterde pensioenregeling (verlaging franchise en verhoging opbouwpercentage) per 1 januari 2006 en het opgebouwde Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP) 62 – 65 jaar ondergebracht bij de pensioenuitvoerder feitelijk zullen worden aangewend om de periode tussen leeftijd 60 – 65 jaar te overbruggen.
 - 1.2 Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Deze inkoop wordt, door middel van verslepen (variabiliseren) aangewend om de periode tussen leeftijd 60 en 65 te overbruggen. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever vanaf 1 januari 2006 tot ingangsdatum pensioen geïndexeerd. De inkoop van extra pensioen over het verleden ingekocht door werkgever bij de pensioenuitvoerder vindt zodanig plaats dat totale uitkering tezamen met de uitkomst van het onder 1.1 beschreven element maximaal 70% van de uitkeringsgrondslag bedraagt.
 - 1.3 Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:

indien de uit onder 1 en 2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

 - a. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 - b. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levensloopregeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft ‘gecash’t’;

- c. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Deze vroegst mogelijke ingangsdatum is voor de werknemers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling in 2006 zouden kunnen uittreden op de voor de individuele werknemer van toepassing zijnde vroegste mogelijke VUT-datum gelijk aan deze vroegst mogelijke VUT-datum.

artikel 8 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 7 genoemde elementen een levensloopstorting voor de medewerkers die krachtens de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde VUT-regeling in 2006 zouden kunnen uittreden op de voor de individuele werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke VUT-datum ('vroegst mogelijke ingangsdatum'). Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooptrekening is het mogelijk in de periode tussen de vroegst mogelijke ingangsdatum en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levenslooptrekening van 70% van de uitkeringsgrondslag te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 210% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting. Er kan derhalve maximaal drie jaar 70% levensloopverlof worden genoten.
2. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levenslooptrekeningssaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de hiervoor omschreven periode van drie jaar. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levenslooptrekening worden genoten.
3. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levenslooptrekeningssysteem van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
4. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

artikel 9

1. Indien de voor de werknemer van toepassing zijnde vroegst mogelijke ingangsdatum voor de 57 jarige leeftijd ligt en de werknemer ook daadwerkelijk levensloopverlof opneemt op deze vroegst mogelijke ingangsdatum, wordt na het verstrijken van de periode van drie jaar waarin het levensloopverlof is opgenomen door de werkgever een maandelijkse uitkering verstrekt aan de werknemer die in deze periode met betaald verlof is ter grootte van 70% van de uitkeringsgrondslag. Deze uitkering wordt verstrekt tot uiterlijk het bereiken van de 60-jarige leeftijd of eerder overlijden.
2. Tijdens de onder lid 1 omschreven periode waarin door de werkgever een uitkering wordt verstrekt blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand.

e. Uitkeringsgrondslag

artikel 10

1. Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever voorafgaande aan een eventuele periode van het opnemen van levensloopverlof.
2. Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).

3. Voor de deelnemer die daarvoor in aanmerking komt wordt de uitkeringsgrondslag vermeerderd met de som van het gedeelte van het salaris boven het eindsalaris van de betreffende schaal en eventuele overige van toepassing zijnde toelagen die conform het bepaalde in de CAO tot het pensioengevend salaris worden gerekend en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

f. Bijverdienen en pensioenopbouw tijdens levensloop voorafgaand aan pensioen

artikel 11

1. Tijdens de periode dat de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid tot het opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen is het de deelnemer toegestaan uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven indien en voorzover wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a) de medewerker direct aansluitend aan het opnemen van levensloopverlof met pensioen gaat en derhalve voorafgaand aan de levensloop zijn ontslag ingediend heeft op de ingangsdatum pensioen;
 - b) de medewerker start met het opnemen van levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 5 lid 2 en artikel 7 lid 2.
2. Indien de medewerker start met opname levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 5 lid 2 en artikel 7 lid 2 zal de werkgever gedurende de periode van opname uit de levenslooptegeling 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdragen, indien de medewerker eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt en derhalve sprake is van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw gedurende deze periode.

g. Overige bepalingen

artikel 12

De uitkeringen als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9 zullen worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. worden verhoogd.

artikel 13

De deelnemer die, gedurende de periode dat de uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9 wordt verstrekt, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij de pensioenuitvoerder te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3, artikel 7 lid 1 onder 3 en artikel 9. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de pensioenuitvoerder te melden.

artikel 14

1. De uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3 en artikel 7 lid 1 onder 3 wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:
 - voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
 - waarin de deelnemer komt te overlijden.
2. De uitkering als bedoeld in artikel 9 wordt beëindigd op de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt dan wel de laatste dag van de maand waarin de deelnemer komt te overlijden.

artikel 15

De uitvoerder zal op de uitkeringen als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder 3 en artikel 7 lid 1 onder 3 die belastingen en heffingen inhouden die de uitvoerder verplicht is in te houden.

artikel 16 Voorwaardelijkheid

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de betrokkene overlijdt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve vindt geen inkoop extra pensioen over het verleden plaats, vervalt de garantie op 70% en stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

artikel 17 Controle

De werkgever en de pensioenuitvoerder kunnen controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

artikel 18 Financiering

Werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de in artikel 5 lid 1 onder 2 en 3 en artikel 7 lid 1 onder 2 en 3 beschreven aanvullingen c.q. uitkeringen op het moment van ingang van deze aanvullingen c.q. uitkeringen zoals in de eerder aangehaalde artikelen omschreven ineens ter beschikking aan de door werkgever vastgestelde uitvoerder, die vervolgens de uitkeringen verzorgt.

artikel 19 Looptijd Overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken.

Hoofdstuk 5: Overgangsbepaling ter vervanging van de vervallen regeling inzake FLO

Deze overgangsbepaling dient ter vervanging van de tot 1 januari 2006 van kracht zijnde FLO-regeling voor de hierna gedefinieerde werknemers.

a Voorwaarden voor deelneming

artikel 1

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die op 1 juli 2003 de functie van antennebouwer bij BU Mobiel (VolkerWessels Telecom Netwerk Solutions) vervult en geboren is voor 1 januari 1966 en op 1 januari 2004 minimaal 10 dienstjaren heeft en bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd nog steeds de functie van antennebouwer vervult.

artikel 2

De werknemer, die wil uittreden moet hiertoe tenminste drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen. Indien de gewenste uittredingsdatum ligt voor de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van pensioenuitvoerder en de werknemer direct voorafgaande aan deze ingangsdatum gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de levensloopregeling moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling.

artikel 3

Het opnemen van verlof uit de levensloopregeling direct voorafgaande aan de vervroegde ingangsdatum van de pensioenuitkering van pensioenuitvoerder is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen.

c. Inhoud overgangsbepaling

artikel 4 Uitkering vanaf leeftijd 60

1. De hoogte van de uitkering uit deze overgangsbepaling bestaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd uit de volgende drie elementen:
 - 1.1 Maximaal verslepen van opgebouwd ouderdomspensioen door de werknemer: het verslepen (variabiliseren) van het opgebouwde ouderdomspensioen heeft tot gevolg dat de opgebouwde pensioenaanspraken ten gevolge van de verbeterde pensioenregeling (verlaging franchise en verhoging opbouwpercentage) per 1 januari 2006 en het opgebouwde Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP) 62 – 65 jaar ondergebracht bij pensioenuitvoerder feitelijk zullen worden aangewend om de periode tussen leeftijd 60 – 65 jaar te overbruggen.
 - 1.2 Inkoop extra pensioen over het verleden door de werkgever: de werkgever koopt extra pensioen in voor de medewerker bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd van de medewerker, indien op dat moment tevens gelijktijdig de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Deze inkoop wordt, door middel van verslepen (variabiliseren) aangewend om de periode tussen leeftijd 60 en 65 te overbruggen. De hoogte van de inkoop van het extra pensioen over het verleden wordt vastgesteld door de over de diensttijd tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen tot de fiscaal maximaal op te bouwen pensioenaanspraken over die verstreken diensttijd uitgaande van de individuele fiscale ruimte van de werknemer per 1 januari 2006 gebaseerd op de relevante fiscale wetgeving geldend per die datum alsmede het per die datum van toepassing zijnde pensioengevend salaris van de werknemer. Het verschil tussen het hiervoor omschreven fiscaal maximaal op te bouwen pensioen en het reeds opgebouwde pensioen wordt door de werkgever vanaf 1 januari 2006 tot ingangsdatum pensioen geïndexeerd. De inkoop van extra pensioen over het verleden ingekocht door werkgever bij de pensioenuitvoerder vindt zodanig plaats dat

totale uitkering tezamen met de uitkomst van het onder 1.1. beschreven element maximaal 70% van de uitkeringsgrondslag bedraagt.

1.3 Aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag als omschreven in artikel 10 door de werkgever:

indien de uit onder 1.1 en 1.2 beschreven elementen nog niet leiden tot een totale uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd vult de werkgever op dat moment de pensioenuitkering aan tot een totaal uitkeringniveau van 70% van de uitkeringsgrondslag voor de periode 60 tot 65 jaar is bereikt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden;
 2. de medewerker de hierna omschreven levensloopstorting volledig heeft aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooplegeling en tevens gebruik heeft gemaakt van het volledig opnemen van levensloopverlof voorafgaand aan pensioen en de levensloopstorting derhalve niet heeft ‘gecasht’;
 3. bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd op dat moment tevens de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
2. De onder lid 1 sub 3 beschreven aanvulling tot 70% van de uitkeringsgrondslag is alleen van toepassing indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid op de vroegst mogelijke ingangsdatum van de in dit hoofdstuk beschreven regeling uit te treden. Deze vroegst mogelijke ingangsdatum is gelijk aan het moment waarop de medewerker de 57-jarige leeftijd bereikt.

artikel 5 Levensloopstorting

1. De werkgever doet naast de in artikel 4 genoemde elementen een levensloopstorting aan de medewerkers.
2. Indien deze levensloopstorting wordt aangewend voor het sparen voor levensloopverlof op een daartoe door de werknemer geopende levenslooplegeling is het mogelijk in de periode tussen leeftijd 57 en de 60-jarige leeftijd levensloopverlof op te nemen en een maandelijkse levenslooptuitkering van 70% van het salaris te verkrijgen. Deze levensloopstorting is gemaximeerd op 210% als einduitkomst (inclusief rendement) en storting.
3. Het is ook mogelijk het hiervoor omschreven levenslooptsaldo in een andere verdeling uit te laten keren over de periode tussen leeftijd 57 en leeftijd 60. Op enig moment kan echter nooit meer dan 100% van het laatst verdiende salaris aan levenslooptuitkering worden genoten.
4. Tijdens het opnemen van levensloopverlof blijft de arbeidsovereenkomst van de werknemer in stand en zijn voor het overige de bepalingen zoals opgenomen in het levensloopleglement van toepassing, tenzij hierna anders is bepaald.
5. De individueel bepaalde levensloopstorting wordt maandelijks tussen 1 april 2006 en de 57-jarige leeftijd door de werkgever aan de werknemer verstrekt.

artikel 6

De uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 zal worden aangepast overeenkomstig de wijze waarop de ingegane pensioenen uit de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. worden verhoogd.

artikel 7

De deelnemer die, gedurende de periode dat de uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 wordt verstrekt, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering of een extra aanvulling bij herplaatsing is verplicht dit bij de pensioenuitvoerder te melden. In dat geval zal de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering en de extra aanvulling bij herplaatsing in mindering worden gebracht op de uitkering als bedoeld in artikel

4 lid 1 onder 3. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW- of WAO- of IVA- of WGA- of (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de pensioenuitvoerder te melden.

artikel 8

De uitkering als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

artikel 9

De uitvoerder zal op de uitkeringen als bedoeld in artikel 4 lid 1 onder 3 die belastingen en heffingen inhouden die de uitvoerder verplicht is in te houden.

d. Uitkeringsgrondslag

artikel 10

1. Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever.

Voor de deelnemer die daarvoor in aanmerking komt wordt de uitkeringsgrondslag vermeerderd met de som van het gedeelte van het salaris boven het eindsalaris van de betreffende schaal en eventuele overige van toepassing zijnde toelagen die conform het bepaalde in de CAO tot het pensioengevend salaris worden gerekend en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

e. Bijverdienen en pensioenopbouw tijdens levensloop

artikel 11

1. Tijdens de periode dat de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid tot het opnemen van levensloopverlof is het de deelnemer toegestaan uit elders verrichte arbeid inkomsten te verwerven indien en voorzover wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a) de medewerker direct aansluitend aan het opnemen van levensloopverlof gaat en derhalve voorafgaand aan de levensloop zijn ontslag ingediend heeft op de ingangsdatum pensioen;
 - b) de medewerker start met het opnemen van levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 4 lid 2.
2. Indien de medewerker start met opname levensloop op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in artikel 4 lid 2 zal de werkgever gedurende de periode van opname uit de levenslooptegeling 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdragen, indien de medewerker eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt en derhalve sprake is van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw gedurende deze periode.

f. Overige bepalingen

artikel 12 Controle

De werkgever en de pensioenuitvoerder kunnen controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

artikel 13 Voorwaardelijkheid

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt voor het bereiken van de vroegst mogelijke ingangsdatum krachtens de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling vervalt voor de werknemer elke aanspraak uit de in dit hoofdstuk beschreven overgangsbepaling. Derhalve

vindt geen inkoop extra pensioen over het verleden plaats, vervalt de garantie op 70% en stopt op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overlijden de werkgever met het doen van levensloopstortingen.

artikel 14 Financiering

Werkgever stelt het bedrag dat is benodigd voor de in artikel 4 lid 1 onder 2 en 3 beschreven aanvullingen c.q. uitkeringen op het moment van ingang van deze aanvullingen c.q. uitkeringen zoals in de eerder aangehaalde artikelen omschreven ineens ter beschikking aan de uitvoerder, die vervolgens de uitkeringen verzorgt.

artikel 15. Looptijd Overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Functioneel Leefijdsontslag (FLO)

De in dit hoofdstuk omschreven overgangsbepaling ter vervanging regeling inzake Functioneel Leefijdsontslag (FLO) is van kracht gedurende de looptijd van deze CAO. Indien de op deze regeling van invloed zijnde wetgeving (tussentijds) wijzigt zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden om de mogelijke gevolgen voor de in dit hoofdstuk opgenomen regeling te bespreken.

Bijlage 7: Betaling van Reisuren

Deze bijlage is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv. Zie hiervoor artikel 69 en het gestelde in de Considerans onder b.

Een uitzondering op deze uitsluiting van VolkerWessels Telecom Aansluitingen vormt een groep werknemers die voorheen bij VST in dienst was en in dienst is getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv per 1 december 2009. Deze bijlage is ook op hen van toepassing bij detachering naar de werkgever Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv.

(artikel 69 CAO)

REISTIJDENTABEL REISUREN REGELING		
Kilometers per dag:	Reisuren:*	Reisminuten (reisuren * 60 min.)
400	3,78	226,7
395	3,72	223,3
390	3,67	220,0
385	3,61	216,7
380	3,56	213,3
375	3,50	210,0
370	3,44	206,7
365	3,39	203,3
360	3,33	200,0
355	3,28	196,7
350	3,22	193,3
345	3,17	190,0
340	3,11	186,7
335	3,06	183,3
330	3,00	180,0
325	2,94	176,7
320	2,89	173,3
315	2,83	170,0
310	2,78	166,7
305	2,72	163,3
300	2,67	160,0
295	2,61	156,7
290	2,56	153,3
285	2,50	150,0
280	2,44	146,7
275	2,39	143,3
270	2,33	140,0
265	2,28	136,7
260	2,22	133,3
255	2,17	130,0
250	2,11	126,7
245	2,06	123,3
240	2,00	120,0
235	1,94	116,7

230	1,89	113,3
225	1,83	110,0
220	1,78	106,7
215	1,72	103,3
210	1,67	100,0
205	1,61	96,7
200	1,56	93,3
195	1,50	90,0
190	1,44	86,7
185	1,39	83,3
180	1,33	80,0
175	1,28	76,7
170	1,22	73,3
165	1,17	70,0
160	1,11	66,7
155	1,06	63,3
150	1,00	60,0
145	0,94	56,7
140	0,89	53,3
135	0,83	50,0
130	0,78	46,7
125	0,72	43,3
120	0,67	40,0
115	0,61	36,7
110	0,56	33,3
105	0,50	30,0
100	0,44	26,7
95	0,39	23,3
90	0,33	20,0
85	0,28	16,7
80	0,22	13,3
75	0,17	10,0
70	0,11	6,7
65	0,06	3,3
* Reizen:	De getallen zoals in bovenstaande kolom vermeld, dienen op de urenverantwoording te worden overgenomen. Het betreft hier delen van uren en geen uren en minuten.	
Voorbeeld	1.50 uur = 1 1/2 uur en niet 1 uur en 50 minuten.	

Bijlage 8 Reglement Levensloopregeling

Vanaf 2012 kunnen werknemers zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling. Voor bestaande deelnemers geldt een overgangsregeling.

Deze bijlage is niet van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv en Volker Wessels Telecom Services_SI bv.

Een uitzondering op deze uitsluiting van Volker Wessels Telecom Aansluitingen vormt een groep werknemers die voorheen bij VST in dienst was en in dienst is getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv per 1 december 2009. Deze bijlage is ook op hen van toepassing bij detachering naar de werkgever Volker Wessels Telecom bv, Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv en Volker Wessels Telecom Services bv.

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Levensloopregeling

Een door werkgever gefaciliteerde spaarregeling die ten doel heeft de werknemer een voorziening in geld te laten opbouwen uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof. Deelname aan de regeling geschiedt op vrijwillige basis. Deelname is een individueel recht van de werknemer.

2. Instelling

De door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de Levensloopvoorziening wordt ondergebracht.

3. LevensloopPlus B.V.

Een instelling, (zonder winstoogmerk) die mede door Stichting Pensioenfonds Koninklijke Volker Wessels Stevin is opgericht en waar alle werknemers hun levensloopvoorziening kunnen onderbrengen. (zie www.LevensloopPlus.nl)

4. Werkgever

(Naam werkmaatschappij) zijnde een werkmaatschappij behorend tot het concern VolkerWessels. De werkgever is de inhoudingsplichtige.

5. Werknemer

Een natuurlijk persoon die een dienstverband heeft met een werkmaatschappij van VolkerWessels.

6. Overeenkomst Levensloopregeling

Het reglement en het aanmeldingsformulier Levensloop vormen samen een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

7. Levenslooprekening

Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een uitvoerder van de levensloopregeling waar het ingehouden loon wordt gestort en geadministreerd.

8. Levenslooptegoed / waarde aanspraak

De waarde van de aanspraak mag in totaal niet meer bedragen dan 210% van het bruto jaarsalaris van het voorafgaande kalenderjaar, vermeerderd met de rendementen. Werkgever zal jaarlijks toetsen of deze maximale aanspraak is bereikt. Bij overschrijding van het maximum van 210% mogen geen aanvullende stortingen meer plaatsvinden.

9. Jaarlijkse inleg

De maximale jaarlijkse inleg bedraagt 12% van het daadwerkelijke in dat jaar genoten bruto jaarsalaris. Voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar maar nog geen 56 jaar waren, is het 12%-maximum niet van toepassing; het absolute maximum van 210% daarentegen wel. Conform wetgeving hieromtrent wordt onder salaris verstaan het loon in de zin van de loonbelasting.

10. Levensloopverlof

Onbetaald verlof dat gefinancierd wordt uit het levenslooptegoed.

11. Wettelijke maatregelen

De Levensloopregeling wordt uitgevoerd binnen de wettelijke kaders van dat moment. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor veranderingen in wetgeving. Indien wetgeving bepaalt dat (toekomstige) wijzigingen in de levensloopregeling alleen van toepassing zijn als het reglement hiertoe wordt aangepast, is de werkgever niet verplicht deze wijzigingen in het reglement op te nemen.

Artikel 2 Deelname

1. Iedere werknemer die in dienst is van de werkgever, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. Deelname geschiedt conform de door de instelling opgestelde procedure.
3. In geval van periodieke inleg, wordt deelname ieder jaar tot wederopzegging stilzwijgend verlengd.
4. De werknemer verklaart dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft opgebouwd bij een of meerdere gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de werknemer wel aanspraken heeft opgebouwd bij een of meerdere gewezen inhoudingsplichtigen, verklaart hij eenmalig, schriftelijk aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest.
5. De werknemer verklaart aan het begin van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever wat de omvang is van de opgebouwde aanspraken ingevolge een levensloopregeling bij een of meerdere gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij is overeengekomen dat de uitvoerder deze verklaring aan de werkgever verstrekt.
6. De werknemer dient schriftelijk te verklaren dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de wet.

Artikel 3 Levensloopdoelen

De volgende vormen van levensloopverlof -voltijd dan wel deeltijd- kunnen worden gefinancierd met een uitkering uit de Levensloopregeling.

- a) Loopbaanonderbreking (sabbatical)
- b) Vroegpensioen (voltijd of deeltijd)
- c) Langdurig zorgverlof
- d) Ouderschapsverlof
- e) Educatief verlof

Voor alle verloven geldt dat de werkgever toestemming moet verlenen voor het opnemen van het verlof, de vorm (voltijd of deeltijd), en de duur van het verlof. De verlofperiode bedraagt minimaal vier weken. Het opgebouwd hebben van een saldo op de Levenslooprekening geeft geen recht op het opnemen van onbetaald verlof.

Artikel 4 Procedures

1. Aanvraag en toekenning verlof

- De werknemer dient een verlofperiode van vier weken tot drie maanden tenminste drie maanden voor de aanvang van de verlofperiode schriftelijk aan te vragen.
- De werknemer dient een verlofperiode van drie maanden of langer tenminste zes maanden voor de aanvang van de verlofperiode schriftelijk aan te vragen.
- De werknemer die het verlof wil opnemen voorafgaand aan de pensioendatum, dient dit tenminste zes maanden voor aanvang van de verlofperiode schriftelijk te melden bij de direct leidinggevende.
- De werkgever geeft binnen 30 werkdagen aan of hij akkoord is met de verlofaanvraag.

2. Terugkeer in de functie

De werknemer die terugkeert na een verlofperiode van korter dan 3 maanden wordt in principe tewerkgesteld in zijn oorspronkelijke functie (van voor de verlofperiode). Wanneer dat niet mogelijk is, wordt via de gebruikelijke procedures een andere functie gezocht. Bij het geven van toestemming voor verlof van langer dan 3 maanden worden vooraf schriftelijk afspraken gemaakt met betrekking tot de functie bij terugkeer.

Artikel 5 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemer

Uitgangspunt bij de levensloopregeling is dat bij opname sprake is van onbetaald verlof waarbij het dienstverband gehandhaafd blijft.

Tijdens de verlofperiode gelden in afwijking van de arbeidsvoorwaarden, zoals deze zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, CAO en de bedrijfsregelingen van de werkgever de navolgende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:

1. (Jaarlijkse) salarisverhoging

Salarisverhogingen en bonusuitkeringen zijn niet van toepassing op de periodieke uitkering uit de levensloopregeling.

Een toe te kennen salarisverhoging als gevolg van collectieve afspraken wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof doorgevoerd.

2. Pensioenregeling

Gedurende de verlofperiode wordt geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen opgebouwd over de periodieke uitkering uit de levensloopregeling. De werknemer kan de opbouw op eigen kosten (volledig) voortzetten tegen de dan geldende totale pensioenpremie. Indien werknemer geen gebruik maakt van hiervoor genoemde mogelijkheid, blijft hij conform pensioenreglement van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. gedurende de verlofperiode wel verzekerd voor excedent arbeidsongeschiktheidspensioen en toekomstige opbouw van partnerpensioen en wezenpensioen. Tevens blijft een medewerker recht houden op voortzetting van deelnemerschap tijdens arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is de medewerker een premie van 5% van zijn pensioengrondslag verschuldigd, conform de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V.. Bij verlof voorafgaand aan pensioen zie artikel 5.8.

Tijdens de verlofperiode wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de pensioengrondslag direct voorafgaand aan de verlofperiode dan wel de pensioengrondslag op 1 januari van dat jaar.

Op dit artikel 5 lid 2 is een overgangsbepaling van toepassing voor werknemers die op 31 december 2008 reeds in dienst waren bij werkgever en op 31 december 2008 deelnemer waren van het Pensioenfonds Metaal en Techniek en per 1 december 2009 vanuit Volker Wessels Telecom Infratechniek bv, Volker Wessels Telecom Netwerk Solutions bv of Volker Wessels Telecom Datacenters in dienst zijn getreden bij Volker Wessels Telecom Aansluitingen bv: de pensioenopbouw en pensioenpremie tijdens verlof gefinancierd uit

levensloop vindt plaats conform de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

3. Zorgverzekeringswet

Gedurende de verlofperiode zullen de verplichtingen van de werknemer en werkgever met betrekking tot de betaling van de zorgverzekering worden voortgezet, zoals wettelijk bepaald.

4. Vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantie en roostervrije dagen

- Bij het opnemen van (deeltijd) verlof worden alle aan de aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, werkgeversbijdragen en andere arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van het bepaalde in artikel 5, (naar rato) stopgezet.
- De opbouw van vakantiedagen, roostervrije dagen en vakantietoeslag stopt (naar rato) tijdens het opnemen van (deeltijd) verlof.
- Wanneer een leaseauto verstrekt is komen de leasekosten inclusief brandstof voor rekening van de werknemer (eventueel naar rato bij deeltijdverlof).
- Wanneer een vergoeding gegeven wordt voor communicatiekosten wordt deze vergoeding stopgezet (eventueel naar rato bij deeltijdverlof).

5. Ziekte tijdens de verlofperiode

1. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, ontstaat geen recht op uitkering op grond van de Ziektewet gedurende de vastgestelde verlofperiode. De afgesproken verlofperiode blijft tenzij het bepaalde in lid 2 van toepassing is gehandhaafd en wordt niet opgeschort.
2. Indien sprake is van langdurige ziekte tijdens opname van levensloopverlof gedurende de loopbaan waarbij er door de werknemer zelf is gespaard voor levensloopverlof zal indien de bedrijfsarts aangeeft dat de ziekte langer dan 6 weken gaat duren in het afwijking van lid 1 het levensloopverlof worden stopgezet. Vanaf dat moment wordt het levensloopverlof vervangen door loondoorbetaling tijdens ziekte en wordt direct gestart met de gezamenlijke re-integratie-inspanningen. Het in de vorige volzin bepaalde geldt niet indien sprake is van het opnemen van levensloopverlof direct voorafgaande aan de ingang van het pensioen.
3. Indien op grond van het bepaalde in lid 2 het levensloopverlof is stopgezet kan de werknemer te zijner tijd desgewenst een nieuwe aanvraag voor het (resterende) levensloopverlof bij de werkgever indienen.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Indien het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof (deels) in de periode van het levensloopverlof valt, wordt het resterende levensloopverlof opgeschort.

7. Verhaal

Werkgever zal niet overgaan tot verrekening van de levenslooppengden die tijdelijk onder zijn berusting zijn, met vorderingen die hij heeft op de werknemer. Met de periodieke betaling heeft de werkgever aan zijn verplichtingen jegens de werknemer voldaan.

8. Pensioenopbouw

Wanneer gebruik gemaakt wordt van levensloopverlof direct voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband wegens (vervroegd) pensioen, kan de werkgever een tegemoetkoming geven in de premie nodig voor de doorbouw van de pensioenopbouw tijdens het onbetaald verlof als gevolg van opname van levensloopverlof. Hierbij geldt als voorwaarde dat maximaal gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot vervroegen van de pensioenleeftijd waarbij het pensioen inclusief AOW niet meer bedraagt dan 70% van het laatste jaarsalaris. De maximale tegemoetkoming van de werkgever bedraagt uitgaande van een opname van 3 jaar onbetaald verlof bij 210% Levensloopsaldo 50% van de totaal aan het pensioenfonds verschuldigde premie voor 3 jaar. Deze tegemoetkoming wordt gegeven bij zowel fulltime als deeltijd levensloopverlof.

9. Afwijkingen

Werkgever en werknemer kunnen op individueel niveau aanvullende beperkende of verruimende afspraken maken. Dit kan in specifieke situaties aan de orde zijn, bijvoorbeeld in geval van het opnemen van zorgverlof uit de levensloop en bij het opnemen van Levensloopverlof direct voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband in verband met pensioneren.

Artikel 6 Beëindiging van de levensloop spaarovereenkomst

De levensloop spaarovereenkomst eindigt:

- Op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- Op het moment dat de werknemer twee jaar volledig arbeidsongeschikt is;
- Door schriftelijke opzegging door de werknemer met inachtneming van een opzegtermijn van een periode van een maand.

Artikel 7 Afkoop

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.
3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening in brengen bij de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. Werknemer kan een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8 Afwijkende bepalingen voor werknemers waarop de bepalingen uit hoofde van bijlage 6 van de Ondernemings CAO van toepassing zijn

1. In dit artikel zijn in de navolgende leden de van de vorige artikelen van dit levensloopreglement afwijkende bepalingen opgenomen voor de werknemers waarop de bepalingen m.b.t. storting door werkgever in de levensloopregeling uit hoofde van bijlage 6 van de CAO van toepassing zijn. De hierna volgende leden zijn derhalve alleen van toepassing voor deze categorie medewerkers.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 1 lid 9 luidt de tweede volzin als volgt: Voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar waren is het 12%-,maximum niet van toepassing; het absolute maximum van 210% daarentegen wel.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 geldt voor de werknemers waarop de bepalingen uit hoofde van hoofdstuk 2, 4 en 5 van bijlage 6 van de CAO van toepassing zijn dat voor wat betreft het gedeelte van het levensloopsaldo op de Levenslooprekening opgebouwd door middel van stortingen van de werkgever een recht op het opnemen van onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum bestaat.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 4 komt de derde bullet als volgt te luiden: De werknemer die het verlof wil opnemen voorafgaand aan de pensioendatum, dient dit tenminste drie maanden voor aanvang van de verlofperiode schriftelijk te melden bij de werkgever. Het opnemen van verlof direct voorafgaande aan de vervroegde

ingangsdatum van de pensioenuitkering van de pensioenuitvoerder is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen. Indien de werknemer gebruik maakt van het opnemen van verlof uit de levensloopregeling en de bepalingen uit hoofde van hoofdstuk 4 en 5 van bijlage 6 van de CAO van toepassing zijn moet de werknemer schriftelijk verklaren in te stemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst direct na afloop van de verlofperiode vanuit de levensloopregeling of indien voor de werknemer het bepaalde in artikel 9 van hoofdstuk 4 van toepassing is de 60-jarige leeftijd.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 8 luidt de tweede volzin van het betreffende artikel als volgt: Hierbij geldt als voorwaarde dat de medewerker start met de opname van levensloopverlof op de vroegst mogelijke ingangsdatum als bedoeld in de CAO en de medewerker 50% van de verschuldigde pensioenpremie bijdraagt. Indien aan de in de vorige volzin vermelde voorwaarde wordt voldaan zal de werkgever eveneens 50% van de verschuldigde pensioenpremie voldoen. Op deze wijze is tijdens de periode van levensloopverlof sprake van het volledig voortzetten van de pensioenopbouw. Indien werknemer in dit geval geen gebruik maakt van opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen tijdens levensloopverlof, blijft hij conform pensioenreglement van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V. gedurende de verlofperiode wel verzekerd voor excedent arbeidsongeschiktheidspensioen en toekomstige opbouw van partnerpensioen en wezenpensioen. Tevens blijft een medewerker recht houden op voortzetting van deelnemerschap tijdens arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is de medewerker geen premie verschuldigd aan de pensioenuitvoerder. De benodigde premie van 5% van zijn pensioengrondslag zal in dit geval volledig door de werkgever bekostigd worden.

Artikel 9 Slotbepalingen

1. Indien een strikte toepassing van dit reglement in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de bedrijfsdirecteur in positieve zin van dit reglement afwijken.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Bijlage 9: Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Door de werknemer uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende,

Regnr. _____

Naam en voorletters _____

Burgerservice (sofi) nummer _____

- A. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij gebruik maakt van de in artikel 56 van de CAO opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het brutoloon voor een kostenvergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- B. heeft een arbeidsovereenkomst met _____ (naam werkgever);
- C. is lid van _____ (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- D. verklaart kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met het gestelde in artikel 56 van de CAO in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- E. verklaart met overlegging van een originele verklaring van zijn werknemersorganisatie dat de lidmaatschapskosten voor het jaar (2013) (2014) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: € ____.
- F. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn brutoloon in december van het hierboven onder E) genoemde jaar ter grootte van het hierboven onder E) aangegeven bedrag;
- G. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat voor vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 30 november van het onder E) genoemde jaar;
- H. verklaart zich ervan bewust te zijn dat aan de onder F) bedoelde verlaging gevolgen zijn verbonden voor onder meer
 - het recht op sociale zekerheidsuitkeringen
 - het vakantiegeld
 - inkomensgerelateerde subsidiesetc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;
- I. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 56, lid 3 van de CAO.

Datum: _____

Handtekening: _____

Bijlage 10: Re-integratie

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer die valt onder de Ondernemings CAO en die beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.
2.
 - a) De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdien capaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit ontvangt een salaris dat gelijk is aan het oude salaris, verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdien capaciteit. Indien de werknemer een verzekering tegen deze verminderde verdien capaciteit heeft gesloten bij de Nationale Nederlanden of bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn salaris conform de geldende polisvoorwaarden. Een werknemer die een toeslag ontvangt als bedoeld in de vorige volzin en die een nieuw dienstverband aangaat bij een andere werkgever in de Metaal en Techniek is gehouden aan de nieuwe werkgever voordat hij het nieuwe dienstverband aangaat te melden dat hij de toeslag ontvangt.
 - b) De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdien capaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 100 lid 1 van de CAO voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 36 van de CAO TI.
 - c) Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
 - d) Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmee een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 100 lid 2 sub c van de CAO wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

Aantekeningen:

1. Artikel 100 lid 2 regelt dat de werknemer, jonger dan 55 jaar na het aanvaarden van passende arbeid gedurende een periode van maximaal 27 maanden (namelijk 24 maanden en 3 maanden ex artikel 36 CAO TI) hetzelfde salaris blijft verdienen als hij had voor het aanvaarden van die passende arbeid.
2. Bij het berekenen van de toeslag wordt ingevolge sub c rekening gehouden met de arbeidsduur van de nieuwe passende functie, tevens wordt rekening gehouden met het nieuwe salaris inclusief uitkeringen als bedoeld in sub d.

3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:
 - a) Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever gedurende het

resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 100 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in dit artikel 101 lid 2 sub b tot en met sub d is in dit geval niet meer van toepassing.

- b) Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever ex artikel 100 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in dit artikel 101 lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in dit artikel 101 lid 2 sub b genoemde tijdvak.

Aantekening:

De werknemer die binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, zoals beschreven in lid 3 sub a, behoudt de rechten die hij had als ware hij niet aan de slag gegaan in passende arbeid; de werking van artikel 100 is gedurende de periode dat hij passende arbeid verrichtte opgeschort. De werknemer die na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, behoudt het bij aanvang van de passende arbeid verkregen recht op de persoonlijke toeslag voor de resterende duur en voorts de rechten conform artikel 100, waarbij het nieuwe salaris als uitgangspunt geldt voor de salaris doorbetalingsverplichting.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.
- 5.
- a) In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de re-integratie voldaan is aan de volgende criteria,
- de re-integratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend re-integratiebedrijf conform de wet;
 - de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 100 lid 1;
- het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.
- b) Indien door de arbo ondersteuning, danwel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld.
- c) Als werkgever (indien van toepassing) en werknemer dan besluiten om een re-integratiebedrijf (welke beschikt over het Blik op Werk Keurmerk) in te schakelen bij het re-integreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het re-integratiebedrijf. Deze tegemoetkoming bedraagt 50% van de kosten tot een maximum van € 2500,--.
6. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald: Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn re-integratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 100 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 100 lid 1. Bij het berekenen van de

hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn re-integratie werkzaam is. Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende: Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 100 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5c uit dienst treedt, ontvangt van de Vakraad een bedrag van maximaal € 2500,-- indien het reïntegratiebedrijf beschikt over het Blik op Werk Keurmerk.

De werkgever die een bedrag van de Vakraad ontvangt als bedoeld in sub c, betaalt een bedrag van € 1000,-- aan de werknemer als bedoeld in lid 5c tenzij door de Vakraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.

Aantekening:

Voor de voorwaarden waaronder het onder sub c bedoelde bedrag kan worden uitbetaald kan contact worden opgenomen met de vakraad.

7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van re-integratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
 - a) De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 100 CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.
 - b) Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salaris doorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 100 CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.
 - c) Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.

Bijlage 11 Opzegtermijn

7:672BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a) korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b) vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c) tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d) vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Bijlage 12: Overgangsmaatregelen Straalverbindingen alsmede de Bouw en Beheer Ether-werkzaamheden

OVEREENKOMST OVERGANGSAFSPRAKEN KPN – VOLKERWESSELS TELECOM

Partijen:

KPN B.V. (verder: KPN) te Den Haag, hierbij vertegenwoordigd door Lia Belilos, CHO KPN Group

en

- Qlix te Leidschendam, hierbij vertegenwoordigd door Caspar Vlaar
- CNV Publieke Zaak te Den Haag, hierbij vertegenwoordigd door Aynur Polat

Overwegende dat:

- KPN op 1 februari 2013 fieldserviceswerkzaamheden van de afdeling Fixed Operations Access Straalverbindingen, alsmede de Bouw en Beheer Ether-werkzaamheden die onderdeel zijn van de afdeling Fixed Operations TV&Media overdraagt aan Volker Wessels Telecom B.V. c.q. een nader door Volker Wessels Telecom B.V. aan te wijzen gelieerde onderneming (hierna te noemen: VWT);
- De medewerkers genoemd op bijlage 1 van deze overeenkomst verbonden zijn aan dit deel van de onderneming;
- Deze overdracht van de onderneming valt onder de werkingssfeer van de artikelen 7:662 e.v. BW als gevolg waarvan deze medewerkers op het moment van overdracht van rechtswege in dienst zullen treden van VWT Netwerk Solutions B.V.;
- VWT vanaf het moment van overgang haar eigen arbeidsvoorwaardenpakket, bestaande uit onder meer de bepalingen van de OndernemingsCAO van VolkerWessels Telecom inclusief haar bedrijfseigen regelingen zoals het beoordeling- en salarissysteem zal toepassen op deze medewerkers, evenals de eigen pensioenregeling;
- Er verschillen bestaan tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van KPN en VWT;
- Er ook verschillen bestaan tussen de pensioenregelingen van KPN en VWT op het gebied van opbouw ouderdomspensioen en de eigen bijdrage;
- Partijen over de overige verschillen in de arbeidsvoorwaardenpakketten de onderstaande overgangsafspraken wensen te maken;
- VWT deze overeenkomst mede ondertekent als blijk van haar akkoord met de inhoud ervan en dat zij de in deze overeenkomst opgenomen afspraken zal uitvoeren.

komen overeen als volgt:

Artikel 1 Overgang medewerkers

1.1 Algemeen

De medewerkers treden op 1 februari 2013 van rechtswege in dienst van VWT Netwerk Solutions B.V. Het karakter van de arbeidsovereenkomst met KPN (onbepaalde tijd) blijft bestaan. De voor de medewerkers bij KPN geldende dienstjaren worden door VWT overgenomen.

1.2 Arbeidsvoorwaarden bij overgang

Vanaf het moment van overgang zal het arbeidsvoorwaardenpakket van VWT op de medewerkers worden toegepast, evenals de in deze overeenkomst opgenomen overgangsafspraken.

Artikel 2 Arbeidsduur

De arbeidsduur bij VWT wordt als volgt bepaald:

- De bij KPN fulltime werkende medewerkers zonder extra Keuzetijduren zullen na overgang administratief gezien fulltime medewerker worden bij VWT met dien verstande dat zij voor gemiddeld 37 uur worden ingeroosterd.
- De bij KPN fulltime werkende medewerkers die in 2012 één, twee of drie extra Keuzetijduren hadden, zullen na overgang fulltime medewerker worden bij VWT.
- De bij KPN parttime werkende medewerkers zullen de omvang van het contract behouden dat zij bij KPN hadden voor datum overgang. Administratief gezien behouden zij na overgang het parttimepercentage dat zij hadden voor datum overgang.
- De vaststelling van de arbeidstijden is conform de OndernemingsCAO en de met de GeOR jaarlijks afgestemde werktijdenregeling.

Artikel 3 Inschaling, inpassing en bruto toelage

3.1 Indeling in de salarisschaal

- De bij KPN uitgeoefende functie bepaalt de indeling in het functiebouwwerk en daarmee de salarisschaal bij VWT. In bijlage 2 is de functieovergangsmatrix opgenomen.
- Indien in het halfjaar na datum overgang duidelijk wordt dat op basis van de werkelijke activiteiten de medewerker in een andere functie ingeschaald had moeten worden, zal de indeling worden herzien en worden de (financiële) consequenties alsnog en met terugwerkende kracht tot datum overgang toegepast. Herziene indeling in een lagere schaal zal niet plaatsvinden.

3.2 Berekening maandsalaris bij VWT

- Voor bij KPN fulltime werkende medewerkers zonder extra Keuzetijduren neemt VWT het op 31 januari 2013 geldende bruto KPN-maandsalaris over.
- Voor bij KPN fulltime werkende medewerkers met één, twee of drie extra Keuzetijduren wordt het op 31 januari 2013 geldende bruto KPN-maandsalaris omgerekend naar de gemiddelde arbeidsduur bij VWT met de correctiefactor 38/37.
- Voor de parttime werkende medewerkers neemt VWT het op 31 januari 2013 geldende parttime bruto KPN-maandsalaris over.
- Voor de medewerkers die dit betreft, wordt aan het maandsalaris de Inpassingtoelage toegevoegd die is toegekend in het kader van de Overeenkomst Overgangsafspraken Nozema Services d.d. 28 september 2006.

3.3 Compensatie beperking doorgroei

Op medewerkers die op 31 januari 2013 bij KPN een relatieve salarispositie hebben die lager is dan 100% is het volgende van toepassing:

- Met uitzondering van de drie medewerkers die zijn opgenomen in bijlage 3 ontvangen zij in de maand na overgang van KPN een eenmalige bruto compensatie van 18 maal het verschil tussen enerzijds het bruto maandsalaris dat zij bij KPN hadden op 31 januari 2013 en

anderzijds het normsalaris van de KPN-salarisschaal waarin in zij op die dag waren ingedeeld, waar van toepassing naar rato van het deeltijdpercentage.

- Op basis van hun relatieve salarispositie bij KPN op datum overgang, krijgen de drie medewerkers die zijn opgenomen in bijlage 3 gedurende vijf jaar na datum overgang bij VWT de mogelijkheid om via individuele loonsverhogingen o.b.v. beoordeling en positie in de schaal conform de cao-verhogingsystematiek die bij VWT van toepassing is bij een relatieve salarispositie lager dan 100% aldaar (Goed: 2%; Zeer Goed: 3,5%; Uitstekend: 5%) door te groeien naar een nominaal bedrag, zijnde het normsalaris dat voor hen gold bij KPN op datum overgang.
- De verhogingen uit voorgaande bepaling komen in deze vijf jaar in plaats van de eenmalige uitkering die VWT kent bij de beoordelingen Zeer Goed en Uitstekend.
- Vijf jaar na datum overgang vervalt dit overgangsrecht en wordt het schaalmaximum aangepast aan het op dat moment voor hen geldende schaalmaximum op basis van de CAO van VWT.

3.4 Compensatiebedrag

In het maandsalaris zoals berekend conform artikel 3.2 zal een compensatiebedrag worden opgenomen. Dit bedrag is de optelsom van:

- 1,6% bijdrage levensloopverlof van het KPN-maandsalaris in januari 2013.
- 75% van het verschil tussen enerzijds de in januari 2013 bij KPN betaalde pensioenpremie (grondslag = salaris + 75% CAO Budget - franchise) en anderzijds het bedrag dat bij VWT in januari 2013 betaald zou moeten worden o.b.v. een vergelijkbare pensioengrondslag (KPN-salaris + 8% vakantiegeld - franchise), verminderd met 4,73% van de grondslag bij VWT i.v.m. hogere uitkomsten van de regeling van VWT.
- Voor medewerkers die op 31 december 2013 50 jaar of ouder zijn, wordt de optelsom van bovenstaande elementen verlaagd met de waarde van het aantal leeftijdsuren waar zij bij VWT op jaarbasis recht op hebben op basis van de peildatum 31 december 2013.

3.5 Inpassingsalaris en Inpassingstoelage

Het maandsalaris inclusief het compensatiebedrag uit artikel 3.4 is het inpassingsalaris. Als dit inpassingsalaris boven het maximumbedrag van de betreffende schaal ligt, wordt voor het meerdere een Inpassingstoelage toegekend.

- De inpassingstoelage is een maandelijks bruto uitkering die nominaal gelijk blijft, met dien verstande dat bij overgang naar een hogere salarisschaal bij VWT het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris voor zover het maximum in de nieuwe schaal nog niet is bereikt.
- De inpassingstoelage telt mee voor het bepalen van de vakantietoelage, het toekennen van de uurloongebonden toeslagen zoals die vanaf de datum van overgang door VWT worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte.
- De toelage wordt eveneens beschouwd als salaris bij het bepalen van de grondslag voor de pensioenopbouw.

Artikel 4 Compensaties

4.1 Compensatie reiskosten woning-werk

In het geval de tegemoetkoming reiskosten woning-werk in februari 2013 bij VWT lager is dan bij KPN in januari 2013, wordt in de maand na datum overgang door KPN eenmalig twaalf maal dat verschil bruto aan de medewerker uitgekeerd.

4.2 Compensatie Kortingsregeling 50%

Het wegvallen van de Kortingsregeling 50% zal worden gecompenseerd door middel van een eenmalige bruto uitkering van € 589,00. KPN betaalt deze compensatie in de maand na datum overgang aan de medewerker.

4.3 Compensatie Variabele Beloning

Als gevolg van het vervallen van de variabele beloning bij VWT ontvangen medewerkers een maandelijkse Persoonlijke Toeslag Variabele Beloning. Deze toeslag bedraagt 4% (zijnde 60% van het on-targetpercentage van 6,75%) van het KPN-maandsalaris in januari 2013.

4.4 Compensatie Overwerk en werken tijdens waakdienst

Medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden overuren hebben gedeclareerd en/of gewerkt hebben tijdens waakdienst, worden voor de lagere percentages overwerk en werken tijdens waakdienst op zaterdag, zondag en feestdagen bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmalig 50% van drie maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij VWT. Daarnaast ontvangen zij maandelijks bij VWT een toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde verschil per maand over die referteperiode.

4.5 Compensatie Ambulantenregeling

Bij KPN ambulante medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden één of meer keer de vergoeding voor Kleine kosten en lunch hebben ontvangen, worden voor de lagere vergoeding bij VWT (in de vorm van Afkoop kleine consumpties) gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmalig 50% van drie maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN en de eventuele Afkoop kleine consumpties die zij zouden hebben ontvangen bij VWT. Daarnaast ontvangen zij maandelijks bij VWT een toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde verschil per maand over die referteperiode.

4.6 Compensatie Klimvergoeding

Medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden één of meer keer een Klimvergoeding hebben gedeclareerd, worden voor het vervallen van die regeling bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmalig 50% van drie maal het bij KPN ontvangen bedrag. Daarnaast ontvangen zij maandelijks bij VWT een toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde bedrag per maand over die referteperiode.

4.7 Compensatie Waakdiensten

Medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden één of meer waakdiensten hebben gehad, worden voor de lagere vergoeding waakdienst bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmalig 50% van drie maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij VWT. Daarnaast ontvangen zij maandelijks bij VWT een toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde verschil per maand over die referteperiode.

4.8 Persoonlijke Toeslag(en)

Met betrekking tot compensaties die worden toegekend in de vorm van Persoonlijke Toeslagen zoals beschreven in de artikelen 4.3 t/m 4.7 geldt het volgende:

- De Persoonlijke Toeslag is een maandelijkse bruto uitkering die nominaal gelijk blijft.
- Deze toeslag is geen grondslag voor het bepalen van de vakantie-uitkering en het toekennen van de uurloongebonden toeslagen zoals die vanaf de datum van overgang door VWT worden toegepast.

- De toeslag wordt eveneens niet beschouwd als salaris bij het bepalen van de grondslag voor de pensioenopbouw.
- De toeslag wordt doorbetaald in geval van ziekte.

Artikel 5 Pensioenregeling

5.1 Pensioenregeling VWT

Vanaf de datum van overgang valt de medewerker onder de pensioenregeling van werkgever, te weten de pensioenregeling van Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V.

5.2 Premievrije pensioenaanspraken

Er vindt geen collectieve of individuele waardeoverdracht plaats. De door de medewerker opgebouwde pensioenaanspraken worden premievrij gemaakt en in overeenstemming met de bepalingen van de pensioenregeling van KPN geïndexeerd.

5.3 Eigen bijdrage

De medewerker zal gecompenseerd worden voor het verschil in de eigen bijdrage conform artikel 3.4, tweede gedachtestreepje.

5.4 Vervallen partnerpensioen op risicobasis

De medewerker die binnen zes maanden na datum overgang kiest voor het omzetten van ouderdomspensioen in partnerpensioen ontvangt uiterlijk 1 januari 2014 van KPN een eenmalige bruto compensatie voor de kosten die voortkomen uit het omzetten van het ouderdomspensioen in partnerpensioen per datum overgang en het omzetten van dat partnerpensioen in ouderdomspensioen op pensioendatum. Bij het bepalen van de compensatie wordt rekening gehouden met de actuariële grondslagen van het pensioenfonds en een blijfkans van 98%.

Artikel 6 Prepensioenaanspraken

6.1 Omzetten pensioentoezegging

Voor de medewerkers geboren tussen 1949 en 1960 en die vallen onder de Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioenen zoals beschreven in bijlage 7 van de KPN CAO 2011 zal KPN de voorwaardelijke pensioentoezegging per 1 februari 2013 omzetten in een onvoorwaardelijke pensioentoezegging bij Stichting Pensioenfonds KPN. Voor de hoogte van de pensioeninkoop houdt KPN rekening met de actuariële grondslagen van Stichting Pensioenfonds KPN en een blijfkans van 98% op jaarbasis. Het bepaalde in artikel 8 van bijlage 7 KPN CAO 2011 is niet van toepassing.

6.2 Compensatie halve pensioenopbouw

De medewerkers die binnen vier jaar na overgangsdatum naar VWT de vertrekleeftijd bereiken zoals vermeld in artikel 2 van bijlage 7 van de KPN CAO 2011, worden voor het verlies van de halve opbouw OP over de prepensioenjaren als volgt gecompenseerd: de medewerker die binnen een jaar de vertrekleeftijd bereikt, ontvangt van KPN een bedrag ter grootte van 100% van die halve opbouw, binnen twee jaar de uitredingsleeftijd bereiken betekent een bedrag van 75% van die halve opbouw, binnen drie jaar 50% van die halve opbouw en binnen vier jaar 25% van die halve opbouw. KPN betaalt dit bruto bedrag aan betrokken medewerker uiterlijk in de maand maart 2013. De waarde van de halve opbouw OP wordt gebaseerd op de actuariële grondslagen van Stichting Pensioenfonds KPN.

Artikel 7 Vakantie-uren

De medewerker neemt bij overgang zijn openstaande saldo bij KPN aan verlof uren tot maximaal 64 uur als tegoed in tijd mee naar VWT of zoveel minder als het feitelijke saldo op 1 februari 2013 is. Het meerdere wordt door KPN uitbetaald in de maand februari 2013.

Artikel 8 Individuele toezeggingen

Schriftelijk vastgelegde individuele afspraken tussen de medewerker en KPN, anders dan de in deze overeenkomst genoemde arbeidsvoorwaarden en anders dan de arbeidsvoorwaarden voortvloeiend uit de VWT arbeidsvoorwaarden, worden door VWT gerespecteerd en kunnen door VWT slechts worden gewijzigd in overleg met de betrokken medewerker.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze afspraken leidt tot individuele onbillijke en onredelijke situaties, kan VWT hiervan afwijken.

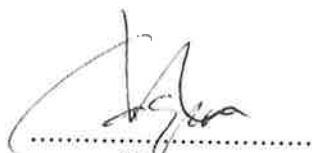
Aldus overeengekomen en opgemaakt in viervoud,

d.d. 20 december 2012 te Den Haag;

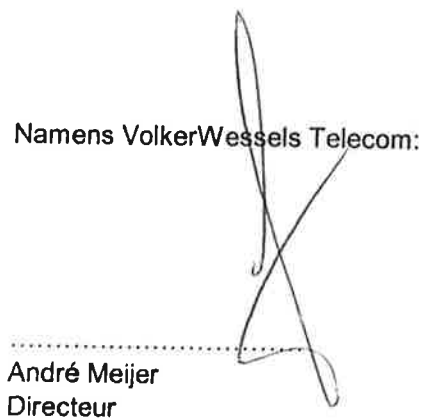
namens KPN:


.....
Lia Belilos
CHO KPN Group

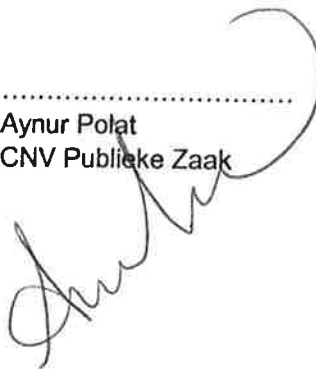
namens de vakorganisaties:


.....
Caspar Vlaar
Qlix

Namens VolkerWessels Telecom:


.....
André Meijer
Directeur

.....
Aynur Polat
CNV Publieke Zaak



Bijlage 13: Overgangsmaatregelen Services_SI Koper

OVEREENKOMST OVERGANGSAFSPRAKEN KPN – VOLKER WESSELS TELECOM SERVICES_SI B.V. I.H.K.V. SERVICE KOPER

In overweging nemende dat:

- KPN op 15 maart 2013 werkzaamheden Service Koper van de afdeling Service Koper binnen NetCo Fixed Operations overdraagt aan Volker Wessels Telecom Services_SI B.V. (hierna te noemen: VWT);
- De medewerkers genoemd in bijlage 1 van deze overeenkomst verbonden zijn aan dit deel van de onderneming en belast zijn met deze activiteiten die (reeds op zichzelf) zijn te beschouwen als een lopend bedrijf dat een eigen identiteit bezit;
- Deze overdracht van de onderneming valt onder de werkingssfeer van de artikelen 7:662 e.v. BW als gevolg waarvan deze medewerkers op het moment van overdracht van rechtswege in dienst zullen treden van VWT;
- Uitgebreid overleg tussen vakorganisaties en KPN niet heeft geleid tot getekende overgangsafspraken;
- Er wel sprake is van een afgerond harmonisatieproces met onderhavig uitonderhandeld conceptprotocol als resultaat;
- Na overleg met vakorganisaties en OR NetCo is besloten dit uitonderhandelde conceptprotocol toe te passen tenzij de individuele medewerker van bijlage 1 kiest voor toepassing van het wettelijke kader ex artikelen 7:662 e.v. BW;

is op de medewerkers die niet kiezen voor toepassing van het wettelijke kader ex artikelen 7:662 e.v. BW het volgende van toepassing:

Artikel 1 Overgang medewerkers**1.1 Algemeen**

De medewerkers treden op 15 maart 2013 van rechtswege in dienst van VWT. Het karakter van de arbeidsovereenkomst met KPN (onbepaalde tijd) blijft bestaan. De voor de medewerkers bij KPN geldende dienstjaren worden door VWT overgenomen.

1.2 Arbeidsvoorwaarden bij overgang

Vanaf het moment van overgang zal het arbeidsvoorwaardenpakket van VWT op de medewerkers worden toegepast, evenals de in deze overeenkomst opgenomen overgangsafspraken.

Artikel 2 Arbeidsduur

De arbeidsduur bij VWT wordt als volgt bepaald:

- De bij KPN fulltime werkende medewerkers zonder extra Keuzetijduren zullen na overgang administratief gezien fulltime medewerker worden bij VWT met dien verstande dat zij voor gemiddeld 37 uur per week worden ingeroosterd. Dit heeft als gevolg dat met betrekking tot een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO van VWT, zoals vakantie-uren en schaalmaximum, toekenning plaatsvindt alsof de medewerker bij VWT fulltimer is.
- De bij KPN fulltime werkende medewerkers die in 2013 één, twee of drie extra Keuzetijduren hebben, zullen na overgang fulltime medewerker worden bij VWT.

- Medewerkers met twee uur Keuzetijd bij KPN werken gedurende alleen 2013 gemiddeld 39 uur per week bij VWT. Hiervoor ontvangen zij in 2013 een maandelijkse bruto toelage van 1/37 van het KPN-maandsalaris op 28 februari 2013. Deze toelage is pensioengevend en grondslag voor vakantiegeld.
- Medewerkers met drie uur Keuzetijd bij KPN werken gedurende alleen 2013 gemiddeld 40 uur per week bij VWT. Hiervoor ontvangen zij in 2013 een maandelijkse bruto toelage van 2/37 van het KPN-maandsalaris op 28 februari 2013. Deze toelage is pensioengevend en grondslag voor vakantiegeld.
- De bij KPN parttime werkende medewerkers zullen de omvang van het contract behouden dat zij bij KPN hadden voor datum overgang. Administratief gezien behouden zij na overgang het parttimepercentage dat zij hadden voor datum overgang. Dit heeft als gevolg dat met betrekking tot een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO van VWT, zoals vakantie-uren en schaalmaximum, toekenning plaatsvindt alsof de medewerker bij VWT het parttimepercentage heeft dat hij bij KPN had direct voorafgaand aan de overgang.
- De vaststelling van de arbeidstijden is conform de OndernemingsCAO en de met de GeOR jaarlijks afgestemde werktijdenregeling.

Artikel 3 Inschaling, inpassing en bruto toelage

3.1 Indeling in de salarisschaal

- De bij KPN uitgeoefende functie bepaalt de indeling in het functiebouwwerk en daarmee de salarisschaal bij VWT. In bijlage 2 is de functieovergangsmatrix opgenomen.

3.2 Berekening maandsalaris bij VWT

- Voor bij KPN fulltime werkende medewerkers zonder extra Keuzetijduren neemt VWT het op 28 februari 2013 geldende bruto KPN-maandsalaris over.
- Voor bij KPN fulltime werkende medewerkers met één, twee of drie extra Keuzetijduren wordt het op 28 februari 2013 geldende bruto KPN-maandsalaris omgerekend naar de gemiddelde arbeidsduur bij VWT met de correctiefactor 38/37.
- Voor de parttime werkende medewerkers neemt VWT het op 28 februari 2013 geldende parttime bruto KPN-maandsalaris over.

3.3 Compensatie beperking doorgroei

De drie medewerkers die zijn opgenomen in bijlage 3 voeren op 28 februari 2013 bij KPN de functie SSS09 uit en hebben op dat moment een relatieve salarispositie die lager is dan 100%. Zij krijgen gedurende vijf jaar na datum overgang bij VWT de mogelijkheid om via individuele loonsverhogingen o.b.v. beoordeling en positie in de schaal conform de cao-verhogingssystematiek die bij VWT van toepassing is bij een relatieve salarispositie lager dan 100% aldaar (Goed: 2%; Zeer Goed: 3,5%; Uitstekend: 5%) door te groeien naar een hoger nominaal bedrag, te weten het normsalaris dat voor hen gold bij KPN op datum overgang.

- De verhogingen uit voorgaande bepaling komen in deze periode in plaats van de eenmalige uitkering die VWT kent bij de beoordelingen Zeer Goed en Uitstekend.
- Bij het bereiken van het normsalaris dat voor hen gold bij KPN op datum overgang maar uiterlijk vijf jaar na datum overgang vervalt dit overgangsrecht en wordt het schaalmaximum aangepast aan het op dat moment voor hen geldende schaalmaximum op basis van de CAO van VWT. Voor het deel van het salaris dat de medewerker op dat moment heeft boven dat schaalmaximum, wordt een Inpassingstoelage toegekend zoals beschreven in artikel 3.5.

3.4 Compensatiebedrag

In het maandsalaris zoals berekend conform artikel 3.2 zal een compensatiebedrag worden opgenomen. Dit bedrag is de optelsom van:

- 1,6% bijdrage levensloopverlof van het KPN-maandsalaris in februari 2013.
- 75% van het verschil tussen enerzijds de in februari 2013 bij KPN betaalde pensioenpremie (grondslag = salaris + 75% CAO Budget - franchise) en anderzijds het bedrag dat bij VWT in februari 2013 betaald zou moeten worden o.b.v. een vergelijkbare pensioengrondslag (KPN-salaris + 8% vakantiegeld - franchise).
- de eventuele Bijzondere Toelage n.a.v. benchmarkonderzoek Uitvoeringsfuncties d.d. 2009
- een eventuele herplaatsingstoelage
- een eventuele compensatie Ambulantenregeling (zie artikel 4.5)

Voor medewerkers die op 31 december 2013 50 jaar of ouder zijn, wordt de optelsom van bovenstaande elementen verlaagd met de waarde van het aantal leeftijdsuren dat zij bij VWT in 2013 ontvangen op basis van de peildata 30 juni 2013 en 31 december 2013.

3.5 Inpassingsalaris en Inpassingstoelage

Het maandsalaris inclusief het compensatiebedrag uit artikel 3.4 is het inpassingsalaris. Als dit inpassingsalaris boven het maximumbedrag van de betreffende schaal ligt, wordt voor het meerdere een Inpassingstoelage toegekend.

- De Inpassingstoelage is een maandelijks bruto uitkering die nominaal gelijk blijft, met dien verstande dat bij overgang naar een hogere salarisschaal bij VWT het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris voor zover het maximum in de nieuwe schaal nog niet is bereikt.
- De Inpassingstoelage telt mee voor het bepalen van de vakantietoelage, het toekennen van de uurloongebonden toeslagen zoals die vanaf de datum van overgang door VWT worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte.
- De toelage wordt eveneens beschouwd als salaris bij het bepalen van de grondslag voor de pensioenopbouw.

Artikel 4 Compensaties

4.1 Compensatie reiskosten woning-werk

In het geval de tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij VWT in april 2013 lager is dan bij KPN in februari 2013, wordt uiterlijk in mei 2013 door KPN eenmalig twaalf maal dat verschil bruto aan de medewerker uitgekeerd. In deze vergelijking is de tegemoetkoming bij KPN gebaseerd op de tabel uit artikel 6.1, lid 2 van de KPN CAO 2012 zoals die op de medewerker werd toegepast in de maand voor overgang. Als de medewerker per datum overgang of binnen drie maanden daarna en als gevolg van de overgang op verzoek van VWT op een andere locatie werkt en aan een van de voorwaarden zoals beschreven in de KPN CAO 2012, artikel 6.3, lid 1 voldoet, wordt bij het bepalen van de tegemoetkoming bij KPN ook uitgegaan van de tabel uit artikel 6.3, lid 2 van de KPN CAO 2012.

4.2 Compensatie Kortingsregeling 50%

Het wegvallen van de Kortingsregeling 50% zal worden gecompenseerd door middel van een eenmalige bruto uitkering ter grootte van twee maal het in 2012 aan deze korting ontvangen bedrag. KPN betaalt deze compensatie in de maand na datum overgang aan de medewerker.

4.3 Compensatie Variabele Beloning

Als gevolg van het vervallen van de variabele beloning bij VWT ontvangen medewerkers een maandelijks Persoonlijke Toeslag Variabele Beloning. Deze toeslag bedraagt 4% (zijnde 60% van het on-targetpercentage van 6,75%) van het KPN-maandsalaris in februari 2013.

4.4 Compensatie Overwerk en werken tijdens waakdienst

- Medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden overuren hebben gedeclareerd en/of gewerkt hebben tijdens waakdienst, worden voor de lagere percentages overwerk en werken tijdens waakdienst op zaterdag, zondag en feestdagen bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmaal een bruto uitkering ter grootte van vier maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij VWT.
- De twaalf medewerkers die zijn opgenomen in bijlage 4 kunnen kiezen tussen compensatie zoals in het voorgaande punt staat beschreven en het volgende alternatief: op basis van de referteperiode eenmaal een bruto uitkering ter grootte van 50% van drie maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN enerzijds en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij VWT anderzijds, plus maandelijks bij VWT een Persoonlijke Toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde verschil per maand over die referteperiode.

4.5 Compensatie Ambulantenregeling

Bij KPN ambulante medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden één of meer keer de vergoeding voor Kleine kosten en lunch hebben ontvangen, worden voor het wegvallen van die vergoeding bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmaal een bruto uitkering ter grootte van 50% van drie maal de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN. Daarnaast wordt hun inpassingsalaris (zie artikel 3.4) bij VWT verhoogd met 75% van 50% van de gemiddeld per maand ontvangen vergoeding over die referteperiode.

4.6 Compensatie Waakdiensten

Medewerkers die in een recente representatieve periode van twaalf maanden één of meer waakdiensten hebben gehad, worden voor de lagere vergoeding waakdienst bij VWT gecompenseerd. Zij ontvangen op basis van die referteperiode eenmaal een bruto uitkering ter grootte van 50% van drie maal het verschil tussen de vergoeding die zij hebben ontvangen bij KPN en de vergoeding die zij zouden hebben ontvangen bij VWT. Daarnaast ontvangen zij maandelijks bij VWT een Persoonlijke Toeslag ter grootte van 50% van het gemiddelde verschil per maand over die referteperiode.

4.7 Leeftijdsuren

Medewerkers op wie bij VWT gelijk op datum overgang leeftijdsuren van toepassing zijn, krijgen van KPN een eenmalige bruto uitkering. De hoogte van die uitkering is drie maal het vóór datum overgang geldende KPN-uurloon maal het aantal leeftijdsuren dat de medewerker bij VWT ontvangt in 2013.

4.8 Persoonlijke Toeslag(en)

Met betrekking tot compensaties die worden toegekend in de vorm van Persoonlijke Toeslagen zoals beschreven in de artikelen 4.3, 4.4 (tweede gedachtestreepje) en 4.6 geldt het volgende:

- De Persoonlijke Toeslag is een maandelijks bruto uitkering die nominaal gelijk blijft.
- Deze toeslag is geen grondslag voor het bepalen van de vakantie-uitkering en het toekennen van de uurloongebonden toeslagen zoals die vanaf de datum van overgang door VWT worden toegepast.

- De toeslag wordt eveneens niet beschouwd als salaris bij het bepalen van de grondslag voor de pensioenopbouw.
- De toeslag wordt doorbetaald in geval van ziekte.

Artikel 5 Pensioenregeling

5.1 Pensioenregeling VWT

Vanaf de datum van overgang valt de medewerker onder de pensioenregeling van VWT, te weten de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek.

5.2 Premievrije pensioenaanspraken

Er vindt geen collectieve of individuele waardeoverdracht plaats. De door de medewerker opgebouwde pensioenaanspraken worden premievrij gemaakt en in overeenstemming met de bepalingen van de pensioenregeling van KPN geïndexeerd.

5.3 Eigen bijdrage

De medewerker zal gecompenseerd worden voor het verschil in de eigen bijdrage conform artikel 3.4, tweede gedachtestreepje.

5.4 Vervallen partnerpensioen op risicobasis

De medewerker die binnen zes maanden na datum overgang kiest voor het omzetten van ouderdomspensioen in partnerpensioen ontvangt uiterlijk 1 maart 2014 van KPN een eenmalige bruto compensatie voor de kosten die voortkomen uit het omzetten van het ouderdomspensioen in partnerpensioen per datum overgang en het omzetten van dat partnerpensioen in ouderdomspensioen op pensioendatum. Bij het bepalen van de compensatie wordt rekening gehouden met de actuariële grondslagen van het pensioenfonds en een blijfkans van 98%.

Artikel 6 Prepensioenaanspraken

6.1 Omzetten pensioentoezegging

Voor de medewerkers geboren tussen 1949 en 1960 en die vallen onder de Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen zoals beschreven in bijlage 7 van de KPN CAO 2012 zal KPN de voorwaardelijke pensioentoezegging per datum overgang omzetten in een onvoorwaardelijke pensioentoezegging bij Stichting Pensioenfonds KPN. Voor de hoogte van de pensioeninkoop houdt KPN rekening met de actuariële grondslagen van Stichting Pensioenfonds KPN en een blijfkans van 98% op jaarbasis. Het bepaalde in artikel 8 van bijlage 7 KPN CAO 2012 is niet van toepassing.

6.2 Compensatie halve pensioenopbouw

De medewerkers die binnen vier jaar na overgangsdatum naar VWT de vertrekleeftijd bereiken zoals vermeld in artikel 2 van bijlage 7 van de KPN CAO 2012, worden voor het verlies van de halve opbouw OP over de prepensioenjaren als volgt gecompenseerd: de medewerker die binnen een jaar de vertrekleeftijd bereikt, ontvangt van KPN een bedrag ter grootte van 100% van die halve opbouw, binnen twee jaar de uitredingsleeftijd bereiken betekent een bedrag van 75% van die halve opbouw, binnen drie jaar 50% van die halve opbouw en binnen vier jaar 25% van die halve opbouw. KPN betaalt dit bruto bedrag aan betrokken medewerker uiterlijk in de maand april 2013. De waarde van de halve opbouw OP wordt gebaseerd op de actuariële grondslagen van Stichting Pensioenfonds KPN.

Artikel 7 Overgangsregeling bijlage 9 KPN CAO 2012 (Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de medewerker die geboren is op of na 1 januari 1950)

Voor de medewerker geboren op of na 1 januari 1950 die valt onder de overgangsregeling bijlage 9 KPN CAO 2012 wordt de overgangsregeling vervallen uitzicht op VUT gecompenseerd op eenzelfde wijze als geregeld in voornoemde bijlage 9 met dien verstande dat:

- een wijziging of intrekking van de overgangsregeling zoals opgenomen in bijlage 9 van de KPN CAO 2012 ook van toepassing is op de hier bedoelde medewerker;
- de periode van betaald verlof inmiddels is verstreken, op grond waarvan de medewerker geen recht meer heeft op betaald verlof maar nog steeds eerder kan stoppen met werken door met levensloopverlof te gaan, waarbij het aantal maanden levensloopverlof het oorspronkelijke aantal maanden is dat de medewerker ook bij KPN had;
- VWT het eventuele levensloopverlof faciliteert;
- de voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen ondergebracht blijft bij het KPN pensioenfonds. Als op enig moment blijkt dat dit op grond van fiscale en/of juridische bepalingen niet kan, zullen partijen een alternatief overeenkomen dat wel voldoet aan de (fiscaal-)juridische bepalingen, waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken;
- het bepaalde in artikel 6, artikel 7 en artikel 8 van bijlage 9 van de KPN CAO 2012 niet van toepassing is.

Artikel 8 Vakantie-uren

De medewerker neemt bij overgang zijn openstaande saldo bij KPN aan verlofuren tot maximaal 128 uur als tegoed in tijd mee naar VWT of zoveel minder als het feitelijke saldo op 15 maart 2013 is. Het over te nemen tegoed wordt in overleg met management bij VWT vóór 2015 opgenomen. Het meerdere wordt door KPN uitbetaald in de maand april 2013.

Artikel 9 Individuele toezeggingen

Schriftelijk vastgelegde individuele afspraken tussen de medewerker en KPN, anders dan de in deze overeenkomst genoemde arbeidsvoorwaarden en anders dan de arbeidsvoorwaarden voortvloeiend uit de VWT arbeidsvoorwaarden, worden door VWT gerespecteerd en kunnen door VWT slechts worden gewijzigd in overleg met de betrokken medewerker.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze afspraken leidt tot individuele onbillijke en onredelijke situaties, kan VWT hiervan afwijken.

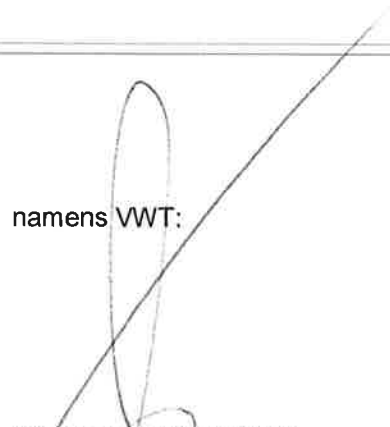
Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

d.d. 12 maart 2013 te Den Haag

namens KPN:


.....
Lia Belilos
CHO KPN Group

namens VWT:


.....
André Meijer
Directeur