

LOOPTIJD 1 mei 2018 – 1 november 2019

PAGINA 1 van 77

Cao TSO

2018-2019

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
1. OVER DEZE CAO	10
1.1 Looptijd	10
1.2 Werkingssfeer	10
1.3 Karakter	10
1.4 Naleving	10
2. WERK	11
2.1 Arbeidsovereenkomst	11
2.1.1 Algemeen	11
2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst	11
2.2 Functiecontracten	11
2.3 Eigen invloed op werktijden, reistijden en werkplek	12
2.4 Werkplek(ken), werkgebied en woonplaats	12
2.5 Andere werkzaamheden	12
2.6 Detachering	12
2.7 Algemene gedragsregels	13
2.7.1 Belangenbehartiging	13
2.7.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf	13
2.7.3 Geheimhouding	13
2.7.4 Geen benadeling van je werkgever	13
2.7.5 Nevenwerkzaamheden	14
2.8 Disciplinaire maatregelen	14
2.9 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel	15
3. WERK EN TIJD	16
3.1 Arbeidsduur	16
3.2 Werktijden en rooster	16
3.2.1 Werken in het weekend en op feestdagen	16
3.2.2 Verandering van rooster	16
3.2.3 Werken van huis uit	17
3.2.4 Reizen voor je werk ('dienstreizen')	17
3.3 Ploegendienst	17
3.4 Wacht- en storingsdienst	19
3.5 Overwerk en verschoven werktijd	19
3.6 Wettelijk vakantieverlof	21

3.7 Doelgebonden verlof	21
3.8 Werktijden en verlofplan	21
4. WERK EN GELD	22
4.1 Salarisregeling	22
4.2 Leerperiode	22
4.3 Loonsverhoging	22
4.4 Resultaatafhankelijke beloning of eindejaarsuitkering (tot 1 januari 2019)	22
4.5 Eindejaarsuitkering (vanaf 1 januari 2019)	23
4.6 Flexibele arbeidsvoorwaarden	23
4.7 Vervangingstoelage	23
4.8 Reis- en verblijfskosten	23
4.9 Faciliteren van een andere werkplek	23
4.10 Studiekosten	23
4.11 Verhuiskosten	24
4.12 Jubileumuitkering	25
4.13 Uitkeringen bij pensionering	25
4.13.1 <i>Uitkering 1,5 maandsalaris</i>	25
4.13.2 <i>Jubileumuitkering naar evenredigheid</i>	25
5. WERK EN KEUZES	26
5.1 Flexibele Arbeidsvoorwaarden	26
5.2 Collectieve ziektekostenverzekering	28
5.3 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	28
6. WERK EN ZORG	29
6.1 Ouderschapsverlof	29
6.2 Buitengewoon verlof	29
6.2.1 <i>Bijzondere gebeurtenissen</i>	29
6.2.2 <i>Artsenbezoek</i>	30
6.2.3 <i>Onbetaald verlof na de geboorte van een kind</i>	30
6.3 Medische keuringen	30
6.4 Preventief medisch onderzoek	30
6.5 Bedrijfshulpverlening	30
7. WERK EN ZEKERHEID	31
7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	31
7.2 Werkloosheid	34
7.2.1 <i>WW</i>	34
7.2.2 <i>Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie</i>	34
7.3 Uitkering bij overlijden	36

7.4 Aansprakelijkheidsverzekering	37
7.5 Vergoeding van schade	37
7.6 Aanpassen functieniveau	37
7.7 Pensioen	38
8. WERK EN VAKBONDEN	39
8.1 Bijdrage aan de vakbonden	39
8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten	39
8.3 Vakbondsfaciliteiten	39
8.4 Vakbondsconsulent	39
8.5 Reorganisatie	39
9. WERK EN DUURZAME INZETBAARHEID	40
9.1 DI-budget	40
9.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan	40
9.3 Loopbaanscan	40
PROTOCOL	41
GEBRUIKTE AFKORTINGEN	43
INCIDENTELE BEGRIPPEN	49
BIJLAGE 1 De volgende bedrijven zijn aangesloten bij de cao TSO	51
BIJLAGE 2 Toepasselijke bepalingen functiecontracten	52
BIJLAGE 3 Bronnen van flexibele arbeidsvoorwaarden	53
BIJLAGE 4 Berekening ploegendienstvergoeding	55
BIJLAGE 5 Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst of overplaatsing naar een rooster met een lagere toeslag	57
BIJLAGE 6 Berekening jubileumuitkering naar evenredigheid	59
BIJLAGE 7 Overgangs- en garantieregelingen	60
BIJLAGE 8 Verklaring relatiepartnerschap	62
BIJLAGE 9 Salarisregeling	63

BIJLAGE 10 Vergoeding wacht- en storingsdienst	67
BIJLAGE 11 Salarisstructuur	69
BIJLAGE 12 Offshore Regeling TenneT	71
BIJLAGE 13 Regeling reis- en verhuiskosten bij standplaatswijziging	73
Ondertekening	77

TenneT TSO B.V.

en

FNV te Utrecht

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht

elk voor de werknemers,

hebben samen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesproken:

Voorwoord

De eerste cao TSO is een samenvoeging van de cao NWb 2015-2018, de bedrijfs-cao TenneT 2015-2018 (inclusief addendum d.d. 31-01-2018) en een tweetal bedrijfsregelingen, namelijk de offshore regeling en de regeling standplaatswijziging (de drie laatste zullen als bijlage in de cao TSO 2018-2019 worden opgenomen). In volgorde en bewoording vinden er geen aanpassingen plaats behoudens de punten waarover in dit onderhandelingsresultaat overeenstemming is bereikt. Artikelen die niet van toepassing zijn op TenneT (bijv. art. 3.2.2 cao NWb 2015-2018 - winkel/callcenter) komen te vervallen.

Partijen zullen ten behoeve van de leesbaarheid en de duidelijkheid van de cao vóór 1 juli 2019 de tekst van de cao TSO herschrijven. In het kader van het herschrijven zullen de bedrijfs-cao TenneT, de offshore regeling en de regeling standplaatswijziging in de cao TSO worden geïntegreerd.

In het **onderhandelingsresultaat** d.d. 11 december 2018 zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. Werkingssfeer

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

2. Karakter

De cao TSO is per 1 mei 2018 als opvolger van de cao NWb 2015-2018 van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in artikel 1. De cao heeft een minimum karakter. Bestaande toezeggingen en/of (schriftelijke) afspraken met werknemers die zijn gemaakt voor 1 mei 2018 blijven onverminderd van kracht.

3. Looptijd

De cao TSO gaat in per 1 mei 2018 en heeft een looptijd van 18 maanden (1 mei 2018 t/m 31 oktober 2019).

4. Salaris

Het salaris wordt in twee stappen structureel verhoogd met in totaal 4% over de looptijd van 18 maanden:

Op 1 januari 2019 met 3,0%

Op 1 juli 2019 met 1,0%

In januari 2019 wordt eenmalig EUR 1.000,= bruto betaald aan iedere werknemer, die op 1 januari 2019 in dienst is. Voor werknemers die in deeltijd werken en voor werknemers die in dienst zijn getreden tussen 1 mei 2018 en 1 januari 2019, is de betaling naar rato.

5. Vaste eindejaarsuitkering vanaf 2019

De variabele resultaatafhankelijke beloning (RAB) en de bijdrage levensloop worden met ingang van 1 januari 2019 omgezet naar een vaste eindejaarsuitkering (EJU) van 6,0%.

Uitbetaling vindt jaarlijks plaats in december. De vaste eindejaarsuitkering is pensioengevend.

Per 1 januari 2019 vervalt iedere aanspraak op – en nawerking van – een eerder variabele resultaat afhankelijke beloning (behoudens de uitkering van de RAB over 2018). Voor werknemers met een functiecontract vindt er een conversie plaats waarbij het effect van de invoering van de vaste eindejaarsuitkering op een materieel gelijkwaardige wijze wordt doorgevoerd.

6. Vitaliteitspact

Partijen wensen over het Vitaliteitspact een protocolafpraak te maken die wordt geëffectueerd per 1 november 2019. De contouren hiervan zijn:

- werknemers mogen maximaal 10 dagen per jaar aan bovenwettelijk verlof gaan sparen (voor een maximale duur van 15 jaar) ten behoeve van 'Positive Life Events' (creëren van kansen in het leven). Voorbeelden: sabbatical, uitbreiding vaderschapsverlof, uitbreiding ouderschapsverlof en geleidelijke afbouw tot pensioen*. Bij besteding van verloftegoed aan Positive Life Events blijft de pensioenopbouw ongewijzigd. De opname van de gespaarde dagen in het kader van dit Vitaliteitspact moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Deze kan de opname van de dagen slechts weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij een weigering zal, op verzoek van de werknemer, een onafhankelijke commissie de overwegingen toetsen en bepalen of de weigering terecht is. Eenmaal per jaar brengt de commissie beknopt en geanonimiseerd schriftelijk verslag uit aan TenneT, de vakbonden en de ondernemingsraad
- bij 'Negative Life Events' (gebeurtenissen die bijvoorbeeld noodzaken tot mantelzorg, extra zorgverlof en palliatief verlof) kan - op basis van de hardheidsclausule - een beroep gedaan worden op de solidariteit tussen werknemers en werkgever. Hierbij levert werkgever maatwerk op basis van een nog vast te stellen beleidskader. Kosten hiervoor komen voor rekening van TenneT
- de invoering van het Vitaliteitspact is kostenneutraal voor Werkgever, met uitzondering van de kosten voor Negative Life Events en de hierna genoemde Vitaliteitsregeling.

*Partijen komen voor werknemers die zijn geboren voor 1 november 1957 een aanvullende Vitaliteitsregeling overeen. Deze werknemers worden in de gelegenheid gesteld om 80% te werken, met behoud van 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. Hierbij geldt 80% werken als ondergrens. Voorwaarde is dat werknemer bij deelname aan de regeling geen overuren schrijft en dat de uren gelijkmatig over de periode van afbouw tot pensioen worden opgenomen. Het is niet toegestaan om extra doelgebonden verlof op te nemen bij gebruikmaking van deze regeling. Werknemers die deelnamen aan deze Vitaliteitsregeling krijgen het extra doelgebonden verlof uitbetaald bovenop de hierboven genoemde 90% salaris. Het is derhalve niet toegestaan enig stuwmeer op te bouwen om voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen aaneengesloten op

te nemen. Elke twee jaar wordt de Vitaliteitsregeling met betrekking tot dit specifieke Positive Life Event door partijen geëvalueerd en wordt opnieuw de afweging gemaakt of en zo ja, in welke vorm deze wordt gecontinueerd.

Voor het uitwerken van de details van deze Vitaliteitsregeling laten partijen zich ondersteunen door een externe adviseur.

7. Vakbondsconsulent

Gedurende een periode van 2 jaar, vanaf 1 juli 2019, wordt een vakbondsconsulent van elk FNV en CNV twee uur per week vrijgesteld van arbeid om werknemers te adviseren en bij te staan inzake arbeidsvoorwaardelijke zaken. De vakbondsconsulent krijgt de gelegenheid om zo spoedig mogelijk een passende opleiding bij de vakbond te volgen, de benodigde tijd hiervoor valt binnen de voornoemde vrijstelling. De vakbondsconsulenten worden in staat gesteld om mededelingen omtrent hun werkzaamheden (bijv. spreekuur, bijeenkomsten) op intranet bekend te maken. Voorafgaand aan het aflopen van de genoemde twee jaar evalueren partijen de inzet en tijdsbesteding van de vakbondsconsulent en overleggen zij over de voortzetting van deze regeling.

8. O&O Fonds

In het belang van samenwerking bij sectorale opleidingen en het sectoraal ontwikkelen en delen van kennis op het gebied van veiligheid en techniek (inclusief de benodigde aanwijzingen) wenst TenneT per 1 januari 2019 weer toe te treden tot het O&O-Fonds Netwerkbedrijven. Partijen dragen TenneT hiertoe gezamenlijk voor bij het bestuur van het O&O-Fonds. In de cao TSO zal worden vastgelegd dat TenneT de (jaarlijkse) bijdrage aan het O&O fonds en de randvoorwaarden die op grond van de cao Netwerkbedrijven voor de regionale netwerkbedrijven gelden één op één zal overnemen. TenneT kan deelname aan het O&O fonds heroverwegen bij een wijziging van de bijdrage en/of voorwaarden.

9. Bedrijfsregelingen

Een aantal bedrijfsregelingen van TenneT worden ongewijzigd overgeheveld naar de cao TSO. Dit betreft de geldende offshore regeling en de regeling standplaatswijziging in relatie tot de verhuisregeling.

1. OVER DEZE CAO

1.1 Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2018 tot 1 november 2019.

1.2 Werkingssfeer

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

1.3 Karakter

Deze cao is per 1 mei 2018 als opvolger van de cao NWb 2015-2018 van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.2. Deze cao heeft een minimumkarakter. Bestaande toezeggingen en/of (schriftelijke) afspraken met werknemers die gemaakt zijn voor 1 mei 2018 blijven onverminderd van kracht.

1.4 Naleving

De werkgever past deze cao toe voor al zijn werknemers.
In een functiecontract kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

2. WERK

2.1 Arbeidsovereenkomst

2.1.1 Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk gesloten en vermeldt altijd:
 - a. je naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum
 - b. de naam en plaats van vestiging van je werkgever
 - c. je functie en je standplaats(en), werklocatie(s) of werkgebied
 - d. de datum waarop je in dienst bent gekomen
 - e. de duur van je arbeidsovereenkomst
 - f. het aantal uren per week waarvoor je in dienst bent
 - g. je aanvangssalaris
 - h. de bij je aanvangssalaris behorende salarisschaal of –groep, als dit van toepassing is
 - i. de toepasselijkheid van deze cao, de bedrijfs-cao en de bedrijfsregelingen die voor je gelden.
2. Je werkgever geeft je een exemplaar van je arbeidsovereenkomst. Wanneer later wijzigingen of aanvullingen van kracht worden, krijg je die ook.

2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

Van rechtswege

1. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
2. Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.
3. Zowel jij als je werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen.

Bij pensioen of flexibel uittreden

1. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand nadat je recht hebt gekregen op een AOW-uitkering.

2.2 Functiecontracten

In een functiecontract worden de arbeidsvoorwaarden die van de cao afwijken omschreven.

De in bijlage 2 genoemde bepalingen van deze cao zijn van toepassing op functiecontracten. De overige arbeidsvoorwaarden in deze cao en in de bedrijfs-cao kunnen worden vervangen door specifieke collectieve of individuele afspraken.

Er kan een functiecontract worden gesloten met:

- a. werknemers die een salaris van € 4.538,- bruto per maand of meer verdienen
- b. werknemers die minder verdienen, maar een bepaalde commerciële of specialistische (staf-) functie hebben. Dit moet dan wel op bedrijfsniveau met de vakbonden zijn afgesproken
- c. werknemers die direct rapporteren aan de directie.

2.3 Eigen invloed op werktijden, reistijden en werkplek

Je werkgever bepaalt of jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, reistijden en werkplek. Is dat het geval, dan maak je met jouw leidinggevende afspraken over de invloed die jij hebt. Daarbij houden jullie rekening met de aard van je werk en afspraken in het team.

Als jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, is een aantal bepalingen in deze cao niet of anders van toepassing.

Je werkgever voert overleg hierover met de ondernemingsraad. Je werkgever kan hierover een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

2.4 Werkplek(ken), werkgebied en woonplaats

Je werkgever kan je verplichten om te wonen in of in de buurt van je standplaats(en), je werklocatie(s) of je werkgebied. Dat moet voor je werk noodzakelijk zijn. Je werkgever laat de reistijd meespelen bij het bepalen welke afstand redelijk is. Hiervoor worden op bedrijfsniveau algemene regels vastgesteld. Nadat je 55 jaar bent geworden, kun je niet meer worden verplicht om te verhuizen.

2.5 Andere werkzaamheden

1. Je werkgever kan je (tijdelijk) een andere functie geven of (tijdelijk) ander werk dan je gebruikelijke werk laten doen. Die opdracht moet redelijk en in het bedrijfsbelang noodzakelijk zijn.
2. In het geval bij een andere werkgever wordt gestaakt of werknemers tijdens een staking worden uitgesloten, kan je niet worden verplicht werk te doen om stakers of uitgesloten werknemers te vervangen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als je werkgever vindt dat dit noodzakelijk is voor de openbare veiligheid of gezondheid of voor de ongestoorde openbare energievoorziening.
3. Over de toepassing van de vorige alinea overlegt je werkgever zo spoedig mogelijk met de ondernemingsraad.

2.6 Detachering

1. Je werkgever kan je bij een ander bedrijf detacheren.
2. Dat andere bedrijf bepaalt tijdens de detachering je werkplek en je werktijden. Als je werktijden veranderen, wordt de detachering gezien als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster.
3. Je houdt je bestaande arbeidsvoorwaarden. Voor opname van (bijzonder) verlof, ziekmelding, veiligheid, e.d. moet je je houden aan de regelingen van de andere werkgever.

4. Je werkgever spreekt hierover een uitvoeringsregeling af met de ondernemingsraad.

2.7 Algemene gedragsregels

2.7.1 Belangenbehartiging

Je hebt het recht jouw belangen onder de aandacht van je werkgever te brengen. Je kunt je daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen.

2.7.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf

Als je werkgever een ernstig vermoeden heeft dat jij of andere werknemers een misdrijf hebben gepleegd, moet je toestaan dat je kleding, bagage en vervoermiddel worden onderzocht.

Op bedrijfsniveau worden maatregelen vastgesteld om te voorkomen dat je daarbij onredelijk en onbehoorlijk wordt behandeld.

2.7.3 Geheimhouding

1. Je mag gedurende je arbeidsovereenkomst en ook daarna niets aan anderen vertellen over het bedrijf en de relaties van je werkgever, waarvan je weet of kunt vermoeden dat dit geheim moet blijven.
Dit geldt niet als een wet of regeling je verplicht om deze informatie aan bepaalde personen te geven.
2. Je werkgever mag geen informatie over jou aan anderen geven waarvan hij weet of kan vermoeden dat die geheim moet blijven.
Dit geldt niet als een wet of regeling je werkgever verplicht deze informatie aan bepaalde personen te geven.

2.7.4 Geen benadeling van je werkgever

Zonder toestemming van je werkgever mag je niet:

1. in verband met je werk steekpenningen, vergoedingen of beloften van anderen vragen of aannemen
2. meewerken aan een door je werkgever aanbesteed werk
3. meewerken aan leveringen aan je werkgever
4. voor jezelf of voor anderen gebruik maken van spullen van je werkgever
5. tijdens werktijd diensten voor jezelf laten verrichten door collega's of door anderen die voor je werkgever werken.

2.7.5 Nevenwerkzaamheden

Als je naast je werk bij je werkgever ander betaald werk wilt gaan doen, meld je dit aan je werkgever. Hij geeft je hiervoor toestemming tenzij de nevenwerkzaamheden:

- a. een negatieve invloed hebben op de uitvoering van je werk en/of
- b. concurrerend zijn voor het bedrijf van je werkgever en/of
- c. schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf.

2.8 Disciplinaire maatregelen

1. Wanneer je je niet gedraagt zoals een goede werknemer zich behoort te gedragen, kan je werkgever jou een disciplinaire maatregel opleggen.
2. De volgende disciplinaire maatregelen kunnen worden opgelegd:
 - a. een schriftelijke berisping
 - b. overslaan van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren
 - c. terugzetten in een lagere functie voor ten hoogste twee jaar of voor onbepaalde tijd, met of zonder vermindering van salaris
 - d. overplaatsing
 - e. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met (gedeeltelijke) doorbetaling van je salaris.
3. Behalve de schriftelijk berisping kunnen deze maatregelen ook voorwaardelijk worden opgelegd. Wanneer binnen ten hoogste drie jaar jouw werkgever je door jouw gedrag opnieuw een disciplinaire maatregel kan opleggen, wordt de maatregel alsnog uitgevoerd.

Verantwoording

1. Je krijgt gelegenheid om mondeling of schriftelijk verantwoording af te leggen aan je werkgever of een door hem aangewezen vertegenwoordiger, voordat de disciplinaire maatregel wordt opgelegd. Je kunt je hierbij door een raadsman laten bijstaan. De verantwoording heeft plaats binnen twaalf werkdagen. Op jouw verzoek kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Je werkgever maakt zo snel mogelijk een schriftelijk verslag van de mondelinge verantwoording. Nadat je het verslag hebt gelezen, wordt het door jou getekend en door degene(n) die bij de verantwoording aanwezig was of waren.
3. Als je weigert het verslag te ondertekenen, dan wordt dit in het verslag vermeld, zo mogelijk met de reden(en). Je werkgever geeft jou een kopie van het verslag.
4. Op jouw verzoek kunnen jij en je raadsman de stukken inzien die op het voorval betrekking hebben. Als die stukken vertrouwelijk zijn, hoeft je werkgever je deze niet te laten inzien wanneer dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
5. Het voorgaande geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.

Kennisgeving

Wanneer je werkgever besluit jou een disciplinaire maatregel op te leggen, dan zet hij zijn besluit beargumenteerd op papier en krijg jij daarvan zo spoedig mogelijk een kopie. Dit geldt ook als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog wordt uitgevoerd.

Uitvoering

Een disciplinaire maatregel wordt niet uitgevoerd zolang deze niet definitief is geworden, tenzij bij het opleggen van de maatregel is bepaald dat deze onmiddellijk wordt uitgevoerd.

2.9 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel

Redenen

Je werkgever kan je ook schorsen om andere redenen dan als een disciplinaire maatregel. Die redenen zijn:

- a. wanneer je strafrechtelijk wordt vervolgd wegens een misdrijf en dit je functioneren kan beïnvloeden
- b. wanneer het om een bijzondere reden ongewenst is je in je functie te handhaven, nadat de datum van het einde van je arbeidsovereenkomst definitief is vastgesteld
- c. wanneer dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt gevonden.

Een schorsing duurt ten hoogste één maand. Die periode kan zo nodig telkens met ten hoogste één maand worden verlengd.

Toelichting

Je krijgt gelegenheid om aan je werkgever een toelichting te geven, voordat hij het besluit tot schorsing neemt. Je werkgever maakt een schriftelijk verslag van dit horen en stuurt dat binnen drie werkdagen naar je toe.

Je werkgever deelt het besluit tot schorsing zo spoedig mogelijk mondeling aan je mee. Ook krijg je een schriftelijke bevestiging met daarin de redenen, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en hoelang de schorsing duurt.

Arbeidsvoorwaarden

Wanneer je bent geschorst blijven je rechten uit de arbeidsovereenkomst bestaan.

Wanneer je echter bent geschorst omdat je strafrechtelijk wordt vervolgd wegens een misdrijf, kan je werkgever besluiten je salaris (schaalsalaris plus vaste persoonlijke toelagen) voor ten hoogste een derde in te houden.

Die inhouding wordt alsnog aan je uitbetaald, als je na de strafvervolgning niet bent veroordeeld.

Rehabilitatie

Je wordt schriftelijk en op jouw verzoek openlijk gerehabiliteerd als later blijkt dat je ten onrechte bent geschorst.

3. WERK EN TIJD

3.1 Arbeidsduur

1. Bij een volledig dienstverband bedraagt je arbeidsduur over een jaar gerekend gemiddeld 38 uur per week.
2. Wanneer je feitelijk 40 uur per week werkt, kan het gemiddelde van 38 uur worden bereikt door opbouwen of inroosteren van arbeidsduurverkorting (ADV).
3. Bij het bepalen van je aanspraak op ADV wordt opgenomen verlof voor vakbondsactiviteiten geteld als werk.
4. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, zorg je er zelf voor dat je, gemiddeld over een jaar gerekend, het met jou afgesproken aantal uren per week werkt.

Deeltijd

Als je in deeltijd werkt (minder dan gemiddeld 38 uur per week), heb je aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van je arbeidsduur.

3.2 Werktijden en rooster

1. De standaard werktijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Als voor jou wisselende werktijden gelden, werk je volgens een rooster.
3. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, stel je in overleg met je leidinggevende en de eventuele andere leden van je team zelf jouw rooster op. Jouw werkgever kan hiervoor een uitvoeringsregeling 'zelfroosteren' met de ondernemingsraad afspreken.
4. Wanneer je in opdracht buiten de standaard werktijd werkt, heb je aanspraak op een toeslag. Dit geldt niet voor die situaties waarin je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden en je op basis van (delen van) je rooster buiten de standaard werktijd werkt.
5. Voor uren die binnen de standaard werktijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, behalve voor:
 - ploegendiensten
 - overwerk, en
 - verschoven werktijd.

3.2.1 Werken in het weekend en op feestdagen

Op zaterdagen, zondagen en op feestdagen wordt alleen gewerkt als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, ontvang je geen extra vergoeding als je zelf ervoor kiest om op deze dagen te werken.

3.2.2 Verandering van rooster

Je werkgever mag je in een ander rooster plaatsen. Als je hierdoor kosten hebt, worden deze door je

werkgever vergoed.

3.2.3 Werken van huis uit

1. Met werken van huis uit wordt bedoeld, dat je direct van huis uit naar en van wisselende werkplekken reist om daar je werk te doen.
2. Je werktijd begint dan wanneer je aankomt op de eerste werkplek van de dag en eindigt wanneer je vertrekt van de laatste werkplek. Om je feitelijke werktijd te bepalen moet je de tijd van je pauze(s) hier nog vanaf trekken.
3. Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan één uur bedraagt, krijg je compensatie voor de tijd boven een uur.

3.2.4 Reizen voor je werk ('dienstreizen')

1. Wanneer je voor je werk moet reizen, mag je in werktijd reizen.
2. Moet je op een andere plek dan jouw standplaats werken en wordt daardoor jouw reistijd voor woon-werkverkeer per dag meer dan een half uur langer dan normaal, dan krijg je de totale extra reistijd vergoed op basis van jouw salaris per uur.
Dit geldt alleen wanneer je in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk.

3.3 Ploegendienst

Arbeidsduur

1. Als je wel in ploegendienst, maar niet in volcontinudienst werkt, geldt voor jou de gebruikelijke arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
2. De arbeidsduur voor de vijf ploegen volcontinudienst bedraagt als basis gemiddeld ($7 * 24$ uur =) 168 uur per cyclus.

Als je in de volcontinudienst werkt, kan je werkgever een aantal opkomsturen in je rooster vaststellen. Dat kunnen er niet meer zijn dan 64 per jaar. Over het aantal dagen en over de invulling van de opkomstdagen kunnen per bedrijf in overleg met de ondernemingsraad nadere afspraken worden gemaakt.

Voor elke ingeroosterde opkomstdag (acht uur) krijg je 0,4% extra ploegendiensttoeslag of een compensatiedag.

3. Als je in zes, zeven of acht ploegen volcontinudienst werkt, wordt in vergelijking met de vijf ploegen volcontinudienst de arbeidsduur uitgebreid met één, twee of drie dagdiensten.

Vergoeding

Als je in de ploegendienst bent ingedeeld, ontvang je daarvoor een vergoeding. Deze bestaat voor een deel uit geld en eventueel voor een deel uit tijd. De vergoeding in tijd vermindert je gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvang je als een toeslag op je schaalessalaris. De zwaarte van je rooster bepaalt de vergoedingen in tijd en geld. De berekening vind je in bijlage 4.

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week is de toeslag voor een werknemer in de vijf-ploegen volcontinuïensdienst 30%.

Invalen op reservedagen (geen overwerk)

Als je moet invallen op een dag waarop je reservedienst hebt (de zogenaamde reservedagdienst), ontvang je hiervoor een vergoeding volgens de regeling verschoven werktijd voor uren die liggen buiten 07.00 en 18.00 uur.

Overplaatsing naar een ander rooster

1. Als je in ploegendienst werkt, kan je werkgever je in het bedrijfsbelang tijdelijk of permanent naar een ander rooster overplaatsen.
2. Tijdelijke overplaatsing duurt een vooraf afgesproken periode. Er kan ook worden afgesproken dat het duurt tot zich een bepaalde situatie of gebeurtenis voordoet. In alle andere gevallen spreken we van een permanente overplaatsing.
3. Voor een permanente overplaatsing ontvang je geen vergoeding. Voor tijdelijke overplaatsing naar een ander ploegendienstrooster (dus niet naar dagdienst of overwerk) ontvang je mogelijk een vergoeding die als volgt wordt bepaald:
 - a. als de overplaatsing 28 kalenderdagen of langer van tevoren is aangekondigd, ontvang je geen vergoeding.
 - b. als de overplaatsing tenminste zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvang je daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste twee verrichte diensten.
 - c. als de overplaatsing minder dan zeven kalenderdagen van tevoren is aangekondigd, ontvang je daarvoor een toeslag verschoven werktijd over ten hoogste de eerste vier verrichte diensten.
4. Als je in de periode van tijdelijke overplaatsing meer of minder uren werkt dan in je oorspronkelijke rooster, dan worden de (laatste) meer of minder gewerkte uren verrekend.
5. Als je tijdelijk wordt overgeplaatst naar dagdienst, wordt je ploegendiensttoeslag in de periode van overplaatsing volledig gehandhaafd. De meer of minder gewerkte uren ten opzichte van de normale gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week worden verrekend.
6. De vergoeding in tijd voor de ploegendienst vervalt zolang de overplaatsing naar dagdienst of niet-volcontinuïensdienst duurt.
7. Wanneer je ploegendiensten moet verrichten in de periode waarin je tijdelijk in dagdienst werkt, krijg je daarvoor geen extra vergoeding.
8. Voor de terugkeer naar je oorspronkelijke rooster krijg je geen vergoeding.

Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst

Als je definitief uit de ploegendienst wordt geplaatst, dan geldt een afbouwregeling.

Afbouwregeling na definitieve overgang naar een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag

De afbouwregeling geldt ook wanneer je definitief geplaatst wordt in een rooster met een lagere toeslag.

De afbouwregeling wordt dan toegepast op het verschil tussen je oude en je nieuwe ploegendiensttoeslag.

Werkoverdracht

Als je in ploegendienst werkt, kun je pas van je werk vertrekken, wanneer je collega aanwezig is om het werk over te nemen.

Buitengewoon verlof

Als je tijdens nachtdienst aanspraak hebt op buitengewoon verlof, dan heb je in het algemeen ook aanspraak op de nacht ervoor en in bijzondere gevallen ook op de nacht erna.

3.4 Wacht- en storingsdienst

Je werkgever kan je opdragen wacht- en storingsdienst te verrichten.

Standaard of strenge gebondenheid

Bij wacht- of storingsdienst met standaard gebondenheid moet je bereikbaar zijn. Bij wacht- of storingsdienst met strenge gebondenheid moet je thuis of op een andere door je werkgever aangewezen plaats bereikbaar zijn.

Duur

Een wacht- of storingsdienst duurt normaal niet langer dan zeven aaneengesloten dagen.

Vergoeding

1. Voor het verrichten van wacht- of storingsdienst, krijg je een vergoeding. Die vergoeding is geregeld in de bedrijfs-cao van je werkgever.
2. Als je tijdens een wacht- of storingsdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om te werken, is dit overwerk.
3. Je werkgever kan de compensatie in tijd voor overwerk, dat tijdens wacht- of storingsdienst is verricht, voor het begin van je volgende wacht- of storingsdienst inroosteren.

3.5 Overwerk en verschoven werktijd

Je werkgever kan je opdragen op andere tijden te werken dan je rooster bepaalt. Het kan gaan om overwerk en verschoven werktijd.

Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd

Je hebt geen recht op vergoeding van overwerk wanneer je functie is ingeschaald in schaal 8 of hoger.

Deze grens is niet van toepassing wanneer je:

- deze uren hebt gemaakt binnen de ploegendienst (hoofdstuk 3.3)
- deze uren maakt vanuit de opkomst binnen de wacht- en storingsdienst (art. 3.4)
- werkzaamheden verricht aan installaties of systemen, welke werkzaamheden niet gedurende de normale werktijden mogen of kunnen worden verricht.

Overwerk en ATW

De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag in geld.

Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen bij het inroosteren van de compensatie in tijd. Je kunt jouw werkgever ook vragen de compensatie uit te betalen. Het kan echter voorkomen dat deze uren binnen een bepaald tijdvak moeten worden ingeroosterd om overtreding van de ATW te voorkomen. Wanneer de compensatie in tijd aan het einde van een kalenderjaar niet is opgenomen, wordt het saldo tot een maximum van 80 uren naar het volgende jaar overgeboekt. De uren boven de 80 uren worden uitbetaald of aan je Benefit Budget toegevoegd.

Als compensatie-uren worden uitbetaald of aan je Benefit Budget toegevoegd, krijg je voor ieder gewerkt uur eenmaal je salaris per uur.

Wanneer overwerk aansluit aan je normale werktijd, kan het voorkomen dat de ATW een extra rustpauze voorschrijft. Deze rustpauze wordt ook beschouwd als overwerk. Dit wijkt af van de lunchpauze, waarvan tenminste een half uur voor jouw rekening is.

Overwerktoeslag

De overwerktoeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt:

- 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag
- 100% voor overwerkuren op zaterdag, zondag en feestdagen.

Als je in deeltijd werkt en je werkt over buiten je eigen werktijden maar wel binnen de gebruikelijke werktijd, dan krijg je voor die uren een toeslag in geld. Die toeslag bedraagt 25% van je salaris per uur.

Toeslag verschoven werktijd

Wanneer jouw werktijd meer dan een half uur is verschoven, krijg je een toeslag over de uren verschoven werktijd. Deze toeslag is gelijk aan de overwerktoeslag .

Overwerk en ploegdienst

Ook als je in ploegdienst werkt, is de regeling overwerk en verschoven werktijd voor jou van toepassing. Alleen als ergens anders in de cao afwijkende regels voor de ploegdienst staan, gaan die regels voor.

Overwerk en eigen invloed op jouw werktijden

Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, heb je in beginsel geen aanspraak op een toeslag.

Je ontvangt in dat geval alleen een vergoeding voor overwerk als jouw leidinggevende je uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven om over te werken.

De uren van dit overwerk tellen niet mee voor het met jou afgesproken gemiddeld aantal uren per week.

3.6 Wettelijk vakantieverlof

Met een volledig dienstverband heb je aanspraak op 160 uur wettelijk verlof per kalenderjaar.

Opnemen van vakantieverlof

1. Je moet in een kalenderjaar als regel tenminste vijftien werkdagen (drie weken) ononderbroken vakantieverlof opnemen.
2. Je werkgever wijst een verzoek om vakantieverlof op te nemen alleen af als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.
3. Je neemt vakantieverlof op in uren. Jouw rooster bepaalt het op te nemen aantal verlofuren.

Ziekte tijdens een vakantie

1. Wanneer je tijdens een vakantie ziek wordt, krijg je het over de ziekteperiode afgeboekte verlof terug. Je moet dan wel aantonen dat je wegens ziekte niet had kunnen werken als je niet op vakantie zou zijn geweest.
2. Het voorgaande geldt niet tijdens een verlofperiode die direct voorafgaat aan je pensionering.

Vakantie tijdens ziekte

Je kunt tijdens ziekte met vakantie gaan. Hiervoor dien je verlof op te nemen. Tijdens jouw vakantie ben je vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.

Intrekken vakantieverlof

1. Je werkgever kan toegekend vakantieverlof weer intrekken als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Als je daardoor op een bepaalde dag maar gedeeltelijk verlof hebt gehad, wordt die dag niet afgeboekt als verlof.
2. Als je door het intrekken van eerder toegekend verlof financiële schade lijdt, dan vergoedt je werkgever deze schade.

3.7 Doelgebonden verlof

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

55-56 jaar	24 uur per jaar
57-58 jaar	48 uur per jaar
59 jaar en ouder	96 uur per jaar
2. Dit extra verlof is bedoeld voor herstel. Het verlof moet verspreid binnen het kalenderjaar worden opgenomen. Niet opgenomen verlof wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.

3.8 Werktijden en verlofplan

Wanneer je 55 jaar of ouder bent, stel je elk jaar samen met je leidinggevende een individueel jaarrooster op waarin jouw inzet én afwezigheid in de loop van het jaar zijn opgenomen.

Dit werktijden- en verlofplan is erop gericht om oudere werknemers gezond door te laten werken.

4. WERK EN GELD

4.1 Salarisregeling

Je salaris wordt bepaald met de salarisregeling.

De salarisregeling is vastgelegd in bijlage 10.

4.2 Leerperiode

Wanneer je in een leerperiode zit en je nog niet aan de functie-eisen voldoet, kan je werkgever je in een lagere salarisschaal indelen. De leerperiode duurt niet langer dan drie jaar.

4.3 Loonsverhoging

- Op 1 januari 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 3,0%
- Op 1 juli 2019 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,0%
- In januari 2019 wordt éénmalig € 1.000,- bruto betaald aan iedere werknemer, die op 1 januari 2019 in dienst is. Voor werknemers die in deeltijd werken en voor werknemers die in dienst zijn getreden tussen 1 mei 2019 en 1 januari 2019, is de betaling naar rato.

4.4 Resultaatafhankelijke beloning of eindejaarsuitkering (tot 1 januari 2019)

1. Je komt in aanmerking voor een resultaatafhankelijke beloning (RAB) of een vaste eindejaarsuitkering. Jouw werkgever spreekt met de vakorganisaties af of jaarlijks een RAB wordt vastgesteld of een vaste eindejaarsuitkering wordt uitbetaald.
2. De hoogte van de RAB is afhankelijk van de mate waarin de voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde doelen zijn gehaald. Ieder jaar bepaalt de werkgever voor het eigen bedrijf de doelen voor de RAB, in overleg met de ondernemingsraad. Ook het jaarlijkse moment waarop de RAB wordt uitbetaald wordt dan afgesproken. Voor verschillende divisies en/of afdelingen kunnen verschillende doelen worden vastgesteld.
3. De RAB bedraagt maximaal 4,5% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de RAB zelf.
4. De RAB bedraagt gemiddeld tenminste 2,7%. Na afloop van iedere periode van drie jaar wordt gekeken of de RAB over die periode gemiddeld 2,7% is geweest. Als dat niet zo is, krijg je een aanvulling tot dat niveau. De volgende keer gebeurt dit in 2018, over de jaren 2015 – 2017.
5. De eindejaarsuitkering bedraagt 3,7% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf, in plaats van de RAB van maximaal 4,5%.

De RAB en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend inkomen.

4.5 Eindejaarsuitkering (vanaf 1 januari 2019)

- Je ontvangt een eindejaarsuitkering van 6% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf.
- Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in december.
- De opbouw van de eindejaarsuitkering vindt tijdsevenredig plaats.
- De eindejaarsuitkering is pensioengevend inkomen.

Per 1 januari 2019 vervalt iedere aanspraak op – en nawerking van – een eerder variabele resultaat afhankelijke beloning (behoudens de uitkering van de RAB over 2018). Voor werknemers met een functiecontract vindt er een conversie plaats waarbij het effect van de invoering van de vaste eindejaarsuitkering op een materieel gelijkwaardige wijze wordt doorgevoerd.

4.6 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Je ontvangt naast je salaris ook flexibele arbeidsvoorwaarden. Dat is een bruto bedrag dat je iedere maand naast je salaris kunt besteden. Meer hierover lees je in hoofdstuk 5, 'Werk en keuzes'.

4.7 Vervangingstoelage

Als je in opdracht van je werkgever een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt, ontvang je daarvoor een vergoeding. Die vergoeding is het verschil tussen jouw eigen salaris en het salaris dat je zou ontvangen wanneer je definitief in de door jou waargenomen functie zou worden benoemd. De vergoeding wordt toegekend zodra de andere functie langer dan een maand onafgebroken hebt waargenomen.

4.8 Reis- en verblijfskosten

1. Je krijgt een vergoeding voor de reis- en verblijfskosten van reizen die je voor je werk maakt.
2. Als jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden en werklocatie, past het zelf kiezen van jouw manier van duurzaam reizen daarbij. Je werkgever voert overleg hierover met de ondernemingsraad. Je werkgever kan hierover een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

4.9 Faciliteren van een andere werkplek

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

4.10 Studiekosten

1. Wanneer je een bedrijfsgerichte studie of opleiding volgt, betaalt je werkgever die volledig. Hierover moet je vooraf wel een schriftelijke afspraak met je werkgever maken.

2. Ook over eventuele tijd die je binnen werktijd aan je studie of opleiding moet besteden, maken jullie vooraf een schriftelijke afspraak. Als hoofdregel komt deze tijd voor 50% voor rekening van je werkgever.
3. De tijd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen die valt binnen je werktijd komt volledig voor rekening van je werkgever.
4. Je werkgever kan een toegekende vergoeding weer intrekken wanneer je de lessen niet regelmatig volgt of niet voldoende studeert. Dit gebeurt echter niet als je aannemelijk kunt maken dat dit niet aan jou verweten kan worden.
5. Je werkgever kan aan jou uitbetaalde vergoedingen of voor jou betaalde kosten terugvorderen als:
 - a. jij zonder geldige reden je studie of opleiding tussentijds beëindigt
 - b. jij je arbeidsovereenkomst tijdens je studie of opleiding beëindigt
 - c. je binnen twee jaar nadat je jouw studie of opleiding hebt afgerond je arbeidsovereenkomst beëindigt. In dit geval is het bedrag dat je werkgever terugvordert evenredig met het gedeelte van de twee jaar dat nog niet om is.
6. Je werkgever vordert aan jou uitbetaalde vergoedingen of voor jou betaalde kosten niet terug als je na het einde van je arbeidsovereenkomst recht hebt op een werkloosheidsuitkering of wanneer je met pensioen gaat.

4.11 Verhuiskosten

Wanneer je een eigen huishouding hebt en je moet in het belang van het bedrijf verhuizen, heb je aanspraak op verhuiskostenvergoeding.

Vergoeding

1. Als verhuiskostenvergoeding ontvang je:
 - a. de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van je inboedel
 - b. een bijdrage van 12% van je jaarsalaris in de kosten voor het opnieuw inrichten van je huis. De minimum bijdrage is € 4.462,- (salarispeil 1 januari 2019; per 1 juli 2019: € 4.507,-. Als je binnen drie jaar opnieuw in het belang van het bedrijf moet verhuizen, ontvang je een vergoeding van 14% van je jaarsalaris. Hiervoor is het minimum € 5.178,- (salarispeil 1 januari 2019; per 1 juli 2019: € 5.230,-
 - c. eventuele onvermijdelijke dubbele woonlasten. Woonlasten zijn huur of hypotheekrente. Je krijgt vergoeding van de woonlasten van je oude woning voor zover die samenvallen met woonlasten van je nieuwe woning. Wanneer je in dienst treedt, is de vergoeding van hypotheekrente beperkt tot drie maanden. Bij overplaatsing wordt van tevoren een redelijke termijn met je afgesproken.
2. Wanneer je niet zelfstandig woonde, ontvang je een vergoeding voor de kosten van de verhuizing zelf, inclusief het in- en uitpakken van je inboedel. Als bijdrage in de kosten voor het inrichten van je huis krijg je 4% van je jaarsalaris.

Terugbetaling

Als je bij indiensttreding een verhuiskostenvergoeding hebt ontvangen, moet je deze terugbetalen als je binnen twee jaar na indiensttreding en binnen een jaar na de verhuizing zelf ontslag neemt of door je eigen schuld wordt ontslagen.

4.12 Jubileumuitkering

1. Je krijgt een jubileumuitkering wanneer je een diensttijd van 10, 20, 30, 40 en 50 jaar bereikt. De uitkering is een percentage van je salaris. De hoogte is bij:

10 jaar	25%
20 jaar	100%
30 jaar	150%
40 jaar	200%
50 jaar	200%
2. Wanneer je in deeltijd werkt of hebt gewerkt en dit korter dan 5 jaar heeft geduurd, wordt de uitkering berekend over je voltijds salaris.
3. Wanneer je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent of bent geweest, dan heeft dit geen nadelige invloed op de hoogte van je jubileumuitkering.

4.13 Uitkeringen bij pensionering

4.13.1 Uitkering 1,5 maandsalaris

Als je arbeidsovereenkomst eindigt omdat je met ABP Keuzepensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt, krijg je een uitkering van 1,5 maal je salaris.

Wanneer je bij het einde van je arbeidsovereenkomst gedeeltelijk bent afgekeurd en nog geen uitkering bij pensionering hebt ontvangen, wordt de uitkering berekend alsof je niet gedeeltelijk was afgekeurd.

Je ontvangt geen uitkering van 1,5 maal je salaris als je arbeidsovereenkomst eindigt en je werkgever aan jou een transitievergoeding verschuldigd is van 1,5 maal je salaris of meer. Als jouw transitievergoeding minder is dan 1,5 maal je salaris, wordt deze op grond van dit artikel aangevuld tot 1,5 maal je salaris.

4.13.2 Jubileumuitkering naar evenredigheid

Als je na het einde van je arbeidsovereenkomst maar vóór het bereiken van de voor jou geldende AOW-leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar had kunnen bereiken, heb je aanspraak op een jubileumuitkering naar evenredigheid van je feitelijke diensttijd. Voorwaarde is dat je ontslag:

- samenvalt met de toekenning van een IVA- of WGA-uitkering; of
- een gevolg is van boventalligheid.

De jubileumuitkering naar evenredigheid is niet van toepassing op een 50 jarig jubileum.

Een toelichting op de berekening van de jubileumuitkering naar evenredigheid vind je in bijlage 6.

5. WERK EN KEUZES

5.1 Flexibele Arbeidsvoorwaarden

Met de Flexibele Arbeidsvoorwaarden kun je jouw arbeidsvoorwaarden op maat samenstellen, afgestemd op jouw persoonlijke situatie.

Je kunt periodiek kiezen voor welke arbeidsvoorwaarden, anders dan geld, je jouw budget wilt gebruiken. Zie voor de Flexibele Arbeidsvoorwaarden bijlage 10, artikel 1.9..

Opbouw

1. De volgende arbeidsvoorwaarden zijn standaard opgenomen in de Flexibele Arbeidsvoorwaarden. De oorspronkelijke regelingen (bronnen) staan in bijlage 3.

	% in Flexibele Arbeidsvoorwaarden ¹⁾
Vakantie-uitkering ²⁾	8,00%
Levensloopbijdrage ³⁾	1,80%
Bovenwettelijk verlof ⁴⁾	
Bovenwettelijk verlof basis	2,00%
Boven overwerk grens	0,80%
Leeftijdsverlof	0,40% - 1,60%
Overgangsregelingen leeftijdsverlof	0,40% - 1,20%
Doelgebonden verlof basis	0,40%

1) De percentages in deze tabel gaan uit van een 38-urige werkweek.

2) De vakantie-uitkering wordt berekend over het salaris exclusief vakantie-uitkering (artikel 4.9 cao Energie 2010-2011).

3) De levensloopbijdrage wordt berekend over het salaris (artikel 4.8 cao Energie 2010-2011) tot 1 januari 2019. Door invoering van de eindejaarsuitkering (artikel 4.4) per 1 januari 2019 vervalt iedere aanspraak op – en nawerking van – de levensloopbijdrage.

4) De waarde van bovenwettelijk verlof wordt berekend over het schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage (salaris per uur; artikelen 4.6 en 13.6 cao Energie 2010-2011).

2. Je ontvangt de in geld omgerekende waarde van de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden iedere maand in jouw Flexibele Arbeidsvoorwaarden.
3. Je werkgever kan onder andere aan de Flexibele Arbeidsvoorwaarden toevoegen:
 - de waarde van de maandelijks toegekende ADV-uren
 - de waarde van de overwerkuren boven 80 uren;

Producten

Je kunt jouw Flexibele Arbeidsvoorwaarden maandelijks besteden aan de volgende producten:

- geld
- extra verlofuren
- levensloop
- fiscaal vriendelijke betaling van vakbondscontributie
- reserveren in het Benefit Budget
- pensioen.

Je werkgever kan hieraan nog andere producten toevoegen.

Ruilwaarde

Als je een 38-urige werkweek hebt, kun je één extra uur verlof kopen voor 0,6% (1/165) van je schaalsalaris, plus eventuele vaste persoonlijke toelage. Wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt voor 40 uur, dan kost een extra uur 0,58% (1/173).

Verlof

1. Je kunt als aanvulling op je wettelijk verlof per kalenderjaar maximaal 216 extra verlofuren kopen. Je mag fiscaal gezien maximaal 10% van de jaaruren bijkopen ($260 \times 8 = 2.080$ uur $\times 10\% = 208$ uur) zonder dat dit gevolgen heeft voor het pensioengevend salaris. Het extra bijkopen van 8 uur (in totaal 216 uur) conform de oude afspraken is nog wel mogelijk, echter dan wordt jouw pensioengevend inkomen met meer dan 10% verlaagd.
2. Als nog andere verlofsoorten (boven het minimum) in het benefit budget zijn toegevoegd, kan voor jou een groter aantal te kopen verlofuren gelden.
3. Het doel is dat je gekochte verlofuren opneemt in het kalenderjaar, waarin je ze hebt gekocht.
4. Het gekochte verlof wordt bijgeschreven op jouw (digitale) verlofkaart. Voor het opnemen van gekocht verlof gelden dezelfde regels als voor gewoon verlof.
5. Eenmaal gekocht verlof kan niet worden (terug)verkocht (ten behoeve van het Benefit Budget).

Reserveren

Je kunt jouw maandelijkse Benefit Budget geheel of gedeeltelijk reserveren. Je kunt het gereserveerde bedrag later in het kalenderjaar gebruiken om er bijvoorbeeld een duurdere arbeidsvoorwaarde van te kopen of om een eenmalig bruto bedrag te laten uitkeren.

Gereserveerd budget dat je niet gebruikt, wordt aan het einde van het kalenderjaar in geld aan je uitbetaald. Alleen wanneer je hebt gekozen om budget te reserveren voor een uitkering ineens van 8% in de maand mei (voorheen vakantiegeld), blijft deze reservering staan tot de uitbetaling in mei.

Einde dienstverband

Wanneer er bij het einde van je dienstverband nog geld in je Benefit Budget zit, wordt dit als (bruto)loon aan je uitbetaald.

Sociale verzekeringen

Wanneer je kiest voor het product 'geld' of je laat je reservering uitbetalen, dan is dat (bruto)loon.

Pensioengrondslag

8% van het Benefit Budget is pensioengevend.

5.2 Collectieve ziektekostenverzekering

Je werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering waaraan jij en jouw gezinsleden kunnen deelnemen.

Wanneer je met pensioen bent, kunnen jij en je gezinsleden blijven deelnemen.

Je krijgt een werkgeversbijdrage van € 360,- bruto per jaar (of € 30,- per maand) als je deelneemt aan de collectieve verzekering van je werkgever en daarin ook een aanvullend pakket hebt gekozen.

Je krijgt de werkgeversbijdrage in evenredigheid met jouw deeltijdpercentage als je minder dan 50% in deeltijd werkt.

5.3 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Je kunt deelnemen aan een collectieve verzekering die je inkomen (gedeeltelijk) beschermt in het geval je gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt ('IPAP-verzekering?'). De premie daarvoor betaal je zelf.

Als je een IPAP-verzekering sluit, krijgt je een tegemoetkoming in de premie van 0,25%-punt van je pensioengevend salaris.

6. WERK EN ZORG

6.1 Ouderschapsverlof

1. Ouderschapsverlof en zorgverlof zijn geregeld in de wet Arbeid en zorg.
2. Als jouw dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd, betaalt jouw werkgever je tijdens ouderschapsverlof over het verlofdeel 70% van het wettelijk minimumloon dat voor jou van toepassing is. Wanneer je in deeltijd werkt, betaalt hij in evenredigheid met je arbeidsduur.
3. Je bouwt geen vakantieverlof op over opgenomen ouderschapsverlof.
4. Je werkgever betaalt de verplicht in te houden (sociale) premies over het verschil tussen je oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon. Deze (sociale) premies zijn de premies voor ABP Keuzepensioen en nabestaandenpensioen, de premie ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en de WW-premie.

6.2 Buitengewoon verlof

6.2.1 Bijzondere gebeurtenissen

1. Je krijgt betaald buitengewoon verlof voor de onderstaande gebeurtenissen, tenzij het bedrijfsbelang voorgaat:
 - a. op de dag van een verhuizing in het bedrijfsbelang
 - b. op je trouwdag en de dag erna
 - c. op de trouwdag van jouw kind
 - d. (dit geldt tot 1 januari 2019) op de dag van de bevalling van je partner en de dag erna; (vanaf 1 januari 2019 geldt) geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen vier weken na de geboorte. Hiermee komt het kraamverlof van twee dagen per 1 januari 2019 te vervallen
 - e. op de dag van overlijden van je partner of (pleeg-/stief-) kinderen tot en met de dag van de begrafenis of crematie tot een maximum van vijf dagen
 - f. op de dag van overlijden van een (schoon-)ouder, broer, zwager of (schoon-)zus en op de dag van begrafenis/crematie
 - g. om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door jouw schuld of nalatigheid: de daarvoor benodigde tijd
 - h. om werkzaamheden te verrichten voor en deel te nemen aan vergaderingen van publiekrechtelijke colleges waarin je bent benoemd of gekozen. Je moet dit niet in eigen tijd kunnen doen en je mag er geen inkomsten voor ontvangen. Presentiegelden en dergelijke worden in dit verband niet als inkomsten beschouwd: maximaal vijftien dagen per kalenderjaar.
2. Wanneer je in aanmerking komt voor kortdurend zorgverlof wordt jouw salaris doorbetaald als het de zorg betreft voor een ziek kind, partner of ouder. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

6.2.2 Artsenbezoek

Je bezoekt je huisarts of specialist in beginsel in je eigen tijd. Wanneer je aantoont dat dit niet mogelijk is, krijg je hiervoor buitengewoon verlof met behoud van salaris.

6.2.3 Onbetaald verlof na de geboorte van een kind

1. Je krijgt op jouw verzoek onbetaald buitengewoon verlof van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een kind, dat tot jouw gezin behoort. Wanneer je zelf bent bevallen, kan je dit onbetaalde verlof direct laten aansluiten aan je bevallingsverlof.
2. Je werkgever betaalt de (sociale) premies die in de periode van het verlof moeten worden afgedragen.

6.3 Medische keuringen

1. Je wordt alleen medisch gekeurd bij indiensttreding of verandering van functie als aan jou bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld.
2. Een door de werkgever aangewezen arts verricht de keuring.
3. Nadat je gekeurd bent, krijg jij als eerste de uitslag.
4. Als je jezelf terugtrekt voordat de uitslag van de keuring aan de werkgever is meegedeeld, kan je vragen de uitslag voor de werkgever geheim te houden. Dat moet je wel op tijd doen.
5. De kosten van de keuring worden door je werkgever betaald.

6.4 Preventief medisch onderzoek

1. Je werkgever biedt zijn werknemers periodiek een medisch onderzoek aan.
2. Wanneer je bent ingedeeld in de wacht- en storingsdienst en 55 jaar of ouder bent, gebeurt dit minimaal één maal per twee jaar.

Je wordt niet meer verplicht om overwerk of wacht- en storingsdiensten te verrichten als je gezondheid dit verhindert.

6.5 Bedrijfshulpverlening

1. Je werkgever kan jou schriftelijk aanstellen als bedrijfshulpverlener (BHV'er). Een BHV'er
 - a. verleent eerste hulp bij ongevallen en beperkt de gevolgen van ongevallen
 - b. beperkt en bestrijdt brand
 - c. alarmeert en evacueert in noodsituaties werknemers en andere personen in het gebouw.
2. Als je als BHV'er bent aangesteld, moet je de hiervoor noodzakelijke lessen volgen en deelnemen aan de georganiseerde oefeningen.
3. Voor de organisatie en de vergoeding gelden de op bedrijfsniveau vastgestelde regelingen.

7. WERK EN ZEKERHEID

7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Wanneer je arbeidsongeschikt bent, zijn de wettelijke bepalingen van het BW, de ZW, de WIA en over 'passend werk' van toepassing, tenzij in dit hoofdstuk uitdrukkelijk anders is bepaald.

Aanspraken in de eerste twee ziektejaren

1. Je salaris wordt volledig doorbetaald in de eerste 26 weken ziekte.
 2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van je salaris doorbetaald. Een uitzondering hierop geldt voor werknemers die recht hebben op een vervroegde IVA-uitkering. Zij ontvangen ook na 26 weken hun volledige salaris.
 3. Vanaf het tijdstip waarop je jouw werk weer hervat, wordt je salaris weer volledig doorbetaald.
 4. Wanneer je gedeeltelijk aan het werk bent, geldt het voorgaande naar evenredigheid.
- Je werkgever heeft voor de uitvoering hiervan een uitvoeringsregeling opgesteld.

Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

1. Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in dienst van je werkgever, tenzij dit niet mogelijk is door een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je wordt in een passende functie herplaatst als dat nodig mocht zijn.
2. Je arbeidsovereenkomst en salaris worden aangepast aan jouw feitelijke verdien capaciteit.
3. Je krijgt dan een aanvulling van 70% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris.
4. Jouw eventuele werkloosheidsuitkering wordt bij urenverlies met de aanvulling verrekend.
5. In het geval je arbeidsovereenkomst door een zwaarwegend bedrijfsbelang moet worden beëindigd, heb je aanspraak op een van volgende aanvullende uitkeringen:
 - a. Als je wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever krijg je een aanvulling op je nieuwe salaris tot 90% van je laatstverdiende salaris. Je krijgt deze aanvulling net zo lang als de periode waarover je in geval van werkloosheid een (verlengde) WW-uitkering zou hebben ontvangen.
 - b. Wanneer je geheel of gedeeltelijk werkloos bent, krijg je een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering en je eventuele salaris tot 70% van je laatstverdiende salaris.

Loongerelateerde WGA-uitkering

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan je in aanmerking komen voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Deze uitkering heeft een zelfde systematiek als de WW-uitkering wat betreft opbouw, hoogte en duur.

Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht en de opbouw ervan vertraagd. Deze maatregelen gelden ook voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Deze aanpassingen van de loongerelateerde WGA-uitkering worden op dezelfde wijze gerepareerd als de WW-uitkering in artikel 7.2.1 leden 1 en 2.

Bedrijfsongeval

1. Je ontvangt ook vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar je volledige salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval.
2. Wanneer je door een bedrijfsongeval volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op een aanvulling van je IVA-uitkering en je eventuele AAOP tot 90% van je laatste salaris.
3. Wanneer je door een bedrijfsongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, heb je na afloop van de eerste twee ziektejaren aanspraak op een van de volgende aanvullingen.
4. Tijdens de (verlengde) WGA-loongerelateerde uitkering ontvang je:
 - a. wanneer je jouw restverdiencapaciteit volledig benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris
 - b. wanneer je jouw restverdiencapaciteit niet volledig benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen je laatstverdiende en je nieuwe salaris.
5. Tijdens de WGA-loonaanvullinguitkering ontvang je een aanvulling van 90% van het verschil tussen je laatstverdiende en nieuwe salaris dat je bij volledig gebruik van je restverdiencapaciteit zou verdienen.
6. Tijdens de WGA-vervolguitkering ontvang je gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van je laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met je arbeidsongeschiktheidspercentage.
7. Als je door een bedrijfsongeval minder dan 35% arbeidsongeschikt bent geraakt, wordt je nieuwe salaris aangevuld tot 90% van je laatstverdiende salaris. Deze aanvulling eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
8. Je eventuele WGA-uitkering en AAOP worden op de aanvullingen in mindering gebracht.

Herplaatsing binnen twee jaar

Je kunt al binnen de eerste twee ziektejaren worden herplaatst in een andere functie of in je eigen functie met een lager salaris. Tot het einde van het tweede ziektejaar ondervind je daarvan geen financieel nadeel ten opzichte van de situatie dat je niet zou zijn herplaatst.

Bepalen van de ziekteperiode

Om de duur van de ziekteperiode te bepalen, worden perioden samengeteld waarin je wegens ziekte niet hebt gewerkt. Als die perioden echter vier weken of langer door werken worden onderbroken, begint daarna een nieuwe ziekteperiode te tellen.

Aanpassing salaris

Het bedrag van het laatstverdiende salaris wordt in voorkomende gevallen aangepast met een algemene salariswijziging.

Deskundigenoordeel (Second opinion)

Je werkgever betaalt een eventueel deskundigenoordeel.

Einde doorbetaling of aanvulling

De doorbetaling van of aanvulling op jouw salaris in deze paragraaf eindigt:

- zodra je bent herplaatst of
- zodra je niet meer voldoet aan de voorwaarden of
- zodra je arbeidsovereenkomst is geëindigd of
- zodra je recht hebt gekregen op een AOW-uitkering of
- met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin je overlijdt.

Verplichtingen

1. Wanneer je door ziekte niet kunt komen werken, moet je dit zo spoedig mogelijk aan je werkgever melden. Je houdt je aan de bij je werkgever geldende voorschriften bij ziekte.
2. Je werkgever kan bepalen dat je pas weer mag komen werken, nadat hij je hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven.
3. Als aan jou in verband met je WIA-uitkering een verplichting of sanctie wordt opgelegd, dan legt je werkgever je zoveel mogelijk dezelfde verplichting of sanctie op in verband met je aanvulling op de (WIA-)uitkering.
4. Als door jouw toedoen de WIA-uitkering wordt verlaagd of geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, dan gaat je werkgever bij het vaststellen van je aanvulling op de WIA-uitkering fictief toch uit van een volledige WIA-uitkering.

Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Je werkgever mag in dit geval je arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Deze termijn wijkt af van de termijnen in het BW.

Samenloop met andere inkomsten

1. Inkomsten op grond van dit hoofdstuk kunnen samen met inkomsten op grond van een wettelijke verzekering of uit werk dat je genezing moet bevorderen in totaal niet meer bedragen dan je laatste salaris.
2. Wanneer je inkomsten hebt uit of in verband met werk of jouw eigen bedrijf, dan worden die inkomsten in mindering gebracht op het bedrag waarop je op grond van dit hoofdstuk recht hebt, tenzij:
 - a. je deze inkomsten al had vóór je arbeidsongeschiktheid wegens ziekte; en
 - b. je dat werk niet hebt uitgebreid.

Kostenvergoeding na een bedrijfsongeval

1. Wanneer je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval vergoedt je werkgever de naar zijn oordeel noodzakelijke ziektekosten of verzorgingskosten die voor jouw rekening blijven.
2. Je werkgever kan hiervoor nadere regels vaststellen.

7.2 Werkloosheid

7.2.1 WW

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

1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat je kunt opbouwen is 38.
2. Jouw werkgever en jij betalen geen premie voor deze reparatie.
3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (artikel 7.2.2 van de cao) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.

7.2.2 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie

1. Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen, omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.
2. Deze regeling geldt niet als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.
3. Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.
4. Je hebt geen recht op de aanvulling als je:
 - a. een redelijk aanbod van passend werk weigert
 - b. onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk, of
 - c. schriftelijk met je werkgever bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op een aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering.
5. In het kader van de reorganisatie kan een sociaal plan van toepassing zijn. Daarin kunnen ook bepalingen staan over het aanvaarden van passend werk. In dat geval zijn die bepalingen het uitgangspunt.

Duur van de aanvulling

Voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. Die periode gaat in op de eerste dag van werkloosheid en eindigt uiterlijk op de oorspronkelijke einddatum van de verlengde WW-uitkering.

Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering, bijvoorbeeld omdat je tijdelijk werk hebt, wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering weer toegekend. De aanvulling eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum.

De aanvulling eindigt in elk geval zodra er geen recht meer is op een (verlengde) WW-uitkering.

Hoogte van de aanvulling

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

Aanvulling op een ZW-uitkering

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

Aanvulling op het salaris uit een nieuwe arbeidsovereenkomst

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

- c. zodra het loon bij je nieuwe werkgever niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag.
6. Wanneer je hierdoor geen recht meer hebt op loonaanvulling, krijg je opnieuw recht op loonaanvulling als de oorzaak die het recht heeft gestopt niet meer bestaat. Je moet dan wel binnen de oorspronkelijke duur van de aanvulling opnieuw voldoen aan de overige voorwaarden.
7. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering zou zijn geëindigd.

Nieuwe werkloosheid

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

Afkoop

Je kunt met je werkgever afspreken dat hij het recht op de aanvulling afkoopt. In dat geval ontvang je een bedrag ineens. Je hebt daarna geen recht meer op deze regeling.

Verhuisvergoeding

Het kan noodzakelijk zijn dat je voor een nieuw dienstverband verhuist. De verhuisvergoeding bedraagt € 2.269.

7.3 Uitkering bij overlijden

1. In het geval je overlijdt wordt je salaris uitbetaald tot en met de maand van overlijden.
2. Zo snel mogelijk na het overlijden wordt aan de volgende perso(o)n(en) een uitkering van drie maal je laatste salaris uitbetaald:
 - a. je echtgeno(o)t(e) van wie je niet duurzaam gescheiden leeft; of
 - b. als je geen echtgeno(o)t(e) hebt: je minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen; of
 - c. als je ook geen minderjarige kinderen hebt: je ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters wanneer je kostwinnaar voor hen bent.
3. Als je ook geen kostwinner voor deze personen bent, kan je werkgever met de uitkering de kosten van je laatste ziekte en de begrafenis of crematie geheel of gedeeltelijk betalen voor zover die niet uit je erfenis kunnen worden betaald.

4. In het geval er op grond van de WIA of een andere regeling ook aanspraak is op een overlijdensuitkering, wordt de door je werkgever te betalen uitkering daarmee verlaagd.

Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

1. In het geval je overlijdt als gevolg van een bedrijfsongeval dat je niet opzettelijk hebt veroorzaakt, wordt aan degenen die aanspraak hebben op een nabestaandenpensioen van het ABP, een uitkering toegekend van 18% van het nabestaandenpensioen.
2. Deze uitkering eindigt zodra je recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering. Wanneer de uitkering wordt betaald aan je echtgeno(o)t(e), eindigt deze ook in de maand na de maand waarin hij of zij hertrouwt.

7.4 Aansprakelijkheidsverzekering

Je werkgever is verplicht om een verzekering te hebben tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid. Hierbij moet hij ook het risico verzekeren van wettelijke aansprakelijkheid voor eventuele schade die jij tijdens je werk toebrengt aan anderen, waaronder aan collega's.

Als de verzekering de schade niet dekt, kan je werkgever de schade op jou verhalen als de schade is veroorzaakt door jouw opzet of roekeloosheid.

7.5 Vergoeding van schade

1. Als je tijdens je werk schade oploopt, wordt die vergoed, behalve als het schade is aan een voertuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorvoertuigen. Je werkgever hoeft je schade niet te vergoeden als hij aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 BW genoemde verplichtingen is nagekomen. Hij hoeft je schade ook niet te vergoeden als je die zelf hebt veroorzaakt door opzet of roekeloosheid. Schade als gevolg van normale slijtage komt ook niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Wanneer je recht hebt op schadevergoeding van een ander kan je dit recht overdragen aan je werkgever. Je krijgt dan een voorschot ter grootte van het schadebedrag.
3. Als je werkgever gerechtelijke kosten maakt om de schade op de ander te verhalen, mag hij die kosten niet op jou verhalen.

7.6 Aanpassen functieniveau

Je kunt met je werkgever afspreken dat je een minder belastende, lager betaalde functie krijgt. Je krijgt dan ook minder salaris. Wanneer dit gebeurt binnen 10 jaar voorafgaand aan de voor jou geldende AOW-leeftijd, kun je wel aan je werkgever vragen om je pensioenopbouw voort te zetten op basis van je oude salaris. Dit heeft gevolgen voor de pensioenpremie.

7.7 Pensioen

Je bouwt pensioen op tijdens je dienstverband. De pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP is van toepassing.

8. WERK EN VAKBONDEN

8.1 Bijdrage aan de vakbonden

Een werkgever betaalt aan de gezamenlijke vakbonden € 16,- per jaar per werknemer. Het aantal werknemers op 1 januari van het jaar is bepalend.

8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Als het bedrijfsbelang het toelaat, krijg je betaald verlof om op schriftelijk verzoek van een vakbond:

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

8.3 Vakbondsfaciliteiten

De werkgever en de vakbonden maken op bedrijfsniveau afspraken over communicatie door de vakbonden via het intranet van de werkgever. Ook maken zij afspraken over de gelegenheid voorlichting te geven aan nieuwe werknemers tijdens hun opleidings- en inwerkactiviteiten.

8.4 Vakbondsconsulent

Gedurende een periode van twee jaar, vanaf 1 juli 2019, wordt een vakbondsconsulent van FNV en van CNV voor twee uur per week vrijgesteld van arbeid om werknemers te adviseren en bij te staan in arbeidsvoorwaardelijke zaken. De vakbondsconsulent krijgt de gelegenheid om zo spoedig mogelijk een passende opleiding bij de vakbond te volgen, de benodigde tijd hiervoor valt binnen de voornoemde vrijstelling.

De vakbondsconsulent wordt in staat gesteld om mededelingen omtrent hun werkzaamheden (bijv. spreekuur, bijeenkomsten) op intranet bekend te maken. Voorafgaand aan het aflopen van de genoemde twee jaar evalueren partijen de inzet en tijdsbesteding van de vakbondsconsulent en overleggen zij over de voortzetting van deze regeling.

8.5 Reorganisatie

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

9. WERK EN DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid (DI) is het vermogen om deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Jij bent zelf verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te blijven voor werk bij je werkgever of ergens anders en fit, gemotiveerd en competent te blijven presteren. Je werkgever steunt je daarbij door middel van de faciliteiten in dit hoofdstuk.

Deze regeling is een raamregeling die op bedrijfsniveau verder kan worden ingevuld.

9.1 DI-budget

1. Je werkgever stelt aan jou jaarlijks een DI-budget van € 500 beschikbaar. Van jou wordt verwacht dat je ook zelf investeert in jouw inzetbaarheid. Wanneer je geld uitgeeft aan jouw persoonlijke DI-doel(en), dan ondersteunt je werkgever dit initiatief door je een vergoeding te betalen vanuit je DI-budget.
2. Wanneer jouw DI-doel een studie of opleiding is, die gericht is op het verwerven van inkomen uit (toekomstig) werk, dan hoef je geen eigen bijdrage te betalen.
3. Bij andere DI-doelen vergoedt je werkgever je 2/3 deel van de kosten vanuit je DI-budget, tot een maximum van € 500. Wanneer in de fiscale regelgeving is bepaald dat de vergoeding belast moet worden uitbetaald, dan wordt de vergoeding gebruteerd. De bruto vergoeding wordt in mindering gebracht op het DI-budget.
4. Je mag het DI-budget drie jaar opsparen. Het budget van het eerste jaar vervalt na drie jaar. In het vierde jaar bouw je weer op, zodat het budget maximaal € 1.500 bedraagt.
5. Het DI-budget is niet pensioengevend en wordt niet in geld uitgekeerd bij het einde van het dienstverband. Zorg daarom voor tijdige besteding aan DI-doelen.

9.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan

Samen met je werkgever maak je ieder jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarbij kun je bijvoorbeeld bespreken voor welke DI-doelen jij je DI-budget wilt inzetten en welke opleidingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van je functie.

9.3 Loopbaanscan

Je kunt je werkgever eenmaal in de vijf jaar vragen om een loopbaanscan te laten uitvoeren voor rekening van je werkgever.

PROTOCOL

Vitaliteitspact

Partijen wensen in de volgende cao TSO (1/11/2019) een vitaliteitspact in te voeren. De contouren hiervan zijn:

- Werknemers mogen maximaal 10 dagen per jaar aan bovenwettelijk verlof te gaan sparen (voor de maximale duur van 15 jaar) ten behoeve van 'Positive Life Events' (creëren van kansen in het leven). Voorbeelden: Sabbatical leave, uitbreiding vaderschapsverlof, uitbreiding ouderschapsverlof en geleidelijke afbouw tot pensioen*. Bij besteding van verlofgoed voor positieve life events blijft de pensioenopbouw ongewijzigd. De opname van de gespaarde dagen in het kader van dit vitaliteitspact moet worden afgestemd met de leidinggevende. Deze kan de opname van dagen slechts weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij een weigering zal, op verzoek van de werknemer, een onafhankelijke commissie de overwegingen toetsen en bepalen of de weigering terecht is. Eénmaal per jaar brengt de commissie beknopt en geanonimiseerd schriftelijk verslag uit richting Werkgever, de vakbonden en de ondernemingsraad.
- Bij 'Negative Life Events' (gebeurtenissen die bijvoorbeeld noodzaken tot mantelzorg, extra zorgverlof of palliatief verlof) kan – op basis van de hardheidsclausule – een beroep worden gedaan op de solidariteit tussen werknemers en werkgever. Hierbij levert de Werkgever maatwerk op basis van een nog vast te stellen beleidskader. Kosten hiervoor komen voor rekening van Werkgever.
- De invoering van het vitaliteitspact is kostenneutraal voor de werkgever, met uitzondering van de kosten voor Negative Life Events en de hierna genoemde Vitaliteitsregeling.

*Partijen komen voor werknemers die zijn geboren voor 1 november 1957 een aanvullende vitaliteitsregeling overeen. Deze werknemers worden in de gelegenheid gesteld om 80% te werken, met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Hierbij geldt 80% werken als ondergrens. Voorwaarde is dat de werknemer bij deelname aan de regeling geen overuren schrijft en dat de uren gelijkmatig over de periode van afbouw tot pensioen worden opgenomen. Het is niet toegestaan om extra doelgebonden verlof op te nemen bij gebruikmaking van deze regeling. Werknemers die deelnemen aan deze Vitaliteitsregeling krijgen het extra doelgebonden verlof uitbetaald bovenop de hierboven genoemde 90% salaris. Het is derhalve niet toegestaan enig stuwmeerverlof op te bouwen om voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen aaneengesloten op te nemen. Elke twee jaar wordt de Vitaliteitsregeling met betrekking tot dit specifieke Positive Life Events door Partijen geëvalueerd en wordt opnieuw de afweging gemaakt of en zo ja, in welke vorm deze regeling wordt gecontinueerd.

Voor het uitwerken van de details van de Vitaliteitsregeling laten Partijen zich ondersteunen door een externe adviseur.

O&O Fonds

In het belang van samenwerking bij sectorale opleidingen en het sectoraal ontwikkelen en delen van kennis op het gebied van veiligheid en techniek (inclusief de benodigde aanwijzingen) wenst TenneT per 1 januari 2019 weer toe te treden tot het O&O-Fonds Netwerkbedrijven. Partijen dragen TenneT hiertoe gezamenlijk voor bij het bestuur van het O&O-Fonds. In de cao TSO zal worden vastgelegd dat TenneT de (jaarlijkse) bijdrage aan het O&O fonds en de randvoorwaarden die op grond van de cao Netwerkbedrijven voor de regionale netwerkbedrijven gelden één op één zal overnemen. TenneT kan deelname aan het O&O fonds heroverwegen bij een wijziging van de bijdrage en/of voorwaarden.

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

AAOP	ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ADV	Arbeidsduurverkorting
ATW	Arbeidstijdenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
IPAP	Invalideitpensioen Aanvullingsplan
IP	Invalideitpensioen
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
OR	Ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAA	Wet aanpassing arbeidsduur
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

GEBRUIKTE BEGRIPPEN

Arbeidsongeschikt, volledig en duurzaam	Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur (artikel 4 lid 1 WIA).
Arbeidsongeschikt, gedeeltelijk	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is een persoon die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 5 WIA).
Bedrijfsbelang	Iedere situatie die de veiligheid of de continuïteit van het bedrijfsproces betreft en situaties waarbij belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard van de onderneming van werkgever in het geding zijn. Als 'bedrijfsbelang' betrekking heeft op belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard, zal rekening worden gehouden met de in het geding zijnde belangen van de werknemer.
Bedrijfsongeval	Een ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan een werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Het ongeval mag niet veroorzaakt zijn door de schuld en of onvoorzichtigheid van de werknemer.
Berekeningsgrondslag	Het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens.
Cao-partijen	Partijen bij de cao TSO: de vakbonden FNV, CNV Publieke Diensten en TenneT TSO B.V.
Diensttijd	<ol style="list-style-type: none">a. de onafgebroken diensttijd bij je huidige werkgever en zijn rechtsvoorganger(s);b. de bij je huidige werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd, voordat je ontslag nam om een tot jouw gezin behorend kind tot 4 jaar feitelijk te verzorgen.

Wanneer je op 1 april 2002 in dienst was bij je huidige werkgever en viel onder de sector-CAO Productie, geldt voor jou de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip.

Echtgeno(o)t(e)	<p>In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner</p> <ul style="list-style-type: none">- met wie je een geregistreerd partnerschap hebt gesloten (artikel 1:80a BW) of- met wie je ongehuwd samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring. Een verklaring relatiepartnerschap staat in bijlage 9 van de cao.
Feestdagen	<ul style="list-style-type: none">- Nieuwjaarsdag- 2e paasdag- Hemelvaartsdag- 2e pinksterdag- 1e en 2e kerstdag- de dag waarop het staatshoofd zijn verjaardag viert en- eenmaal per 5 jaar op 5 mei (Nationale Bevrijdingsdag 1945).
Feitelijke salaris	<p>Het salaris dat je daadwerkelijk in een kalenderjaar ontvangt. Ingeval van deeltijd vindt berekening naar rato plaats.</p> <p>Ingeval van indiensttreding in de loop van het jaar vindt berekening naar rato plaats, volgens de formule (aantal dagen in dienst / aantal kalenderdagen).</p>
Fusie	<p>Een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.</p>
Overwerk	<p>Als je leidinggevende je vraagt om op een dag of in een dienst meer uren werk te verrichten dan jouw normale uren, dan is dat overwerk. Minder dan een half uur per dag extra werken telt niet mee als overwerk.</p> <p>Als je meer dan een half uur op een dag extra werkt, telt het eerste half uur ook als overwerk.</p> <p>Als het overwerk niet aansluit aan je normale werktijd, dus bij een extra opkomst, is de reistijd ook overwerk.</p>
Partijen	<p>Partijen bij de cao TSO: de vakbonden FNV, CNV Publieke Diensten en TenneT TSO B.V.</p>
Partner	<p>In deze cao wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de relatiepartner</p>

- met wie je een geregistreerd partnerschap hebt gesloten (artikel 1:80a BW) of
- met wie je ongehuwd samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring. Een verklaring relatiepartnerschap staat in bijlage 9 van de cao.

Passend werk	Alle werk die voor jouw krachten en bekwaamheden is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van je kan worden gevraagd.
Ploegendienst	Onder ploegendienst wordt verstaan een regeling van werktijden volgens een op bedrijfsniveau vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie. Het werken op uren gelegen buiten maandag tot met en vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur behoort daarbij ook tot het normale patroon.
Reorganisatie	Reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, sub c, d, e en f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
Salaris	Het schaalsalaris (eventueel vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met: <ul style="list-style-type: none">a. de eventuele vaste persoonlijke toelage(n) per maandb. 8% (de voormalige vakantie-uitkering per maand, zie bijlage 3)c. de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst, gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maandend. de vergoeding in geld voor ploegendienst (zie paragraaf 3.3).
Salaris per uur	<ol style="list-style-type: none">1. 1/165e deel van je schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.2. Als je een functiecontract hebt met een standaard arbeidsduur van 40 uur per week is 'salaris per uur' 1/173e deel van je schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.
Salarisregeling	Een salarisregeling is een systeem om de schaalsalarissen vast te stellen. Het bestaat onder andere uit de salarisschalen, het systeem van functie-indeling en een systeem dat het verband legt tussen de functie-indeling en de salarisschalen.
Salarisschaal	Een salarisschaal bestaat vaak uit een reeks van bedragen (treden of periodieken). Hij kan ook bestaan uit een met een minimum bedrag en

een maximum bedrag per maand aangegeven bandbreedte.

Schaalsalaris	Het bedrag per maand dat je krijgt op grond van je indeling in de bedrijfssalarisregeling.
Standplaats	De door je werkgever aangewezen plaats waar je als regel werkt of de plaats van waaruit je als regel je werk begint.
Vakbond	Vakbonden die partij zijn bij de cao TSO: FNV en CNV Publieke Diensten.
Vaste persoonlijke toelage	<p>Een vaste maandelijks toeslag op het schaalsalaris. Dat kan een bedrag zijn of een percentage van dat schaalsalaris. Een vaste persoonlijke toelage wordt voor onbepaalde tijd is toegekend, alleen:</p> <ol style="list-style-type: none">als je uitstekend je werk doetals garantie omdat je in een lager gekwalificeerde functie bent geplaatstals er bijzondere eisen aan je worden gesteld. <p>Alle toelagen op het schaalsalaris die om andere redenen zijn toegekend, tellen niet mee als vaste persoonlijke toelage.</p>
Verschoven werktijd	Als je leidinggevende je vraagt om op andere uren te werken dan jouw normale werktijden, dan zijn de uren die geen overwerk zijn en niet samenvallen met je normale werktijd of rooster, verschoven werktijd.
Volcontinudienst	Volcontinudienst is een vorm van ploegendienst waarin de opvolging van dienst zodanig is geregeld, dat het arbeidsproces 24 uur per dag en 7 dagen per week doorgaat.
Wacht- en storingsdienst	Het volgens rooster beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden buiten de voor jou geldende werktijd.
WENB	Werkgeversvereniging voor Energie, Kabel & Telecom, Afval & Milieu.
Werkgever	Elke onderneming met een eigen juridische entiteit die hoofdzakelijk activiteiten uitvoert die vallen onder de werkingssfeer van deze cao en lid is van de WENB. Een onderneming voert hoofdzakelijk activiteiten uit die vallen onder de werkingssfeer van deze cao wanneer meer dan 50% van het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers aan deze activiteiten wordt besteed.

Werknemer

Alle personen in dienst van een werkgever met uitzondering van:

- leden van raden van bestuur en directieleden (met inbegrip van bedrijfs-, staf- en adjunct-directeuren)
- stagiaires en vakantiewerkers
- degenen die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn
- trainees
- degenen die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn.

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

INCIDENTELE BEGRIPPEN

Belangenbehartiging ('bijstaan of vertegenwoordigen')	Bijvoorbeeld door een advocaat of iemand van je vakbond.
ADV opbouwen	<p>Wanneer je volgens je rooster of werktijdenregeling feitelijk meer werkt dan gemiddeld 38 uur (geen overwerk) bouw je (tijdsevenredig) tijdcompensatie op. Dat noemen we ADV.</p> <p>Wanneer je feitelijk 40 uur per week werkt, bouw je dus 2 uur ADV per week op. Opgebouwde ADV vervalt niet door ziekte.</p> <p>Opgebouwde niet ingeroosterde ADV wordt behandeld als bovenwettelijk verlof. Je werkgever kan met de vakorganisaties hebben afgesproken dat niet ingeroosterde ADV aan het Benefit Budget wordt toegevoegd.</p>
ADV inroosteren	Je werkgever roostert ADV in, waardoor jouw feitelijke arbeidsduur in de roosterperiode gemiddeld 38 uur per week bedraagt.
Belaste vergoeding	Over de vergoeding moet belasting worden betaald. De vergoeding wordt gebruteerd en na aftrek van fiscale heffingen aan je uitbetaald.
DI-doel	Een bestedingsdoel dat jou helpt om fit, gemotiveerd en competent te blijven presteren.
Kosten	<p>Voorbeeld 1: Je kunt al betaalde theaterkaartjes niet teruggeven.</p> <p>Voorbeeld 2: Je kunt een geboekte vakantie niet annuleren.</p>
Partner	De partner zoals bedoeld in artikel 7.1 van het Pensioenreglement.
Pensioenreglement	Het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Met pensioen	Onder pensioen worden naast het ABP-Keuzepensioen ook verstaan het ABP-arbeidsongeschiktheids-pensioen (AAOP), prepensioen.
Zwaarwegend bedrijfsbelang	<p>Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als:</p> <ol style="list-style-type: none">1. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én

2. er geen andere passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is.

BIJLAGE 1 De volgende bedrijven zijn aangesloten bij de cao TSO

TenneT TSO B.V., Arnhem

BIJLAGE 2 Toepasselijke bepalingen functiecontracten

- 2.1.1 Arbeidsovereenkomst
- 2.1.2 Einde van de arbeidsovereenkomst
- 2.3 Standplaats en woonplaats
- 2.4 Andere werkzaamheden
- 2.5 Thuiswerken
- 2.6 Detachering
- 2.8.1 Belangenbehartiging
- 2.8.2 Onderzoek bij een ernstig vermoeden van misdrijf
- 2.8.3 Geheimhouding
- 2.8.4 Geen benadeling van je werkgever
- 2.8.5 Nevenwerkzaamheden
- 2.9 Disciplinaire maatregelen
- 2.10 Schorsing anders dan als disciplinaire maatregel
- 4.7 Reis- en verblijfkosten
- 5.1 Benefit Budget
- 6.5 Medische keuringen
- 6.6 Preventief medisch onderzoek
- 6.7 Bedrijfshulpverlening
- 7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 7.2 Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie
- 7.5 Vergoeding van schade
- 7.6 Aanpassen functieniveau
- 7.7 Pensioen
- 8.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten
- 8.3 Vakbondsfaciliteiten

BIJLAGE 3 Bronnen van flexibele arbeidsvoorwaarden

Artikel 4.8 (cao Energie 2010-2011)

Levensloophijdrage

De werknemer die is geboren na 1949 en de werknemer die is geboren vóór 1950 maar niet vanaf 1 april 1997 ononderbroken in dienst is geweest van een werkgever, heeft recht op een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van 1,8% van het salaris.

De werkgeversbijdrage is niet pensioengevend.

De levensloophijdrage wordt maandelijks tot 1 januari 2019 beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1). Vanaf januari 2019 komt de levensloophijdrage te vervallen.

Artikel 4.9 (cao Energie 2010-2011)

Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waarin hij aanspraak op salaris heeft.
2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris (exclusief vakantie-uitkering), met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van:
€ 2.102,- (Schaal 1, juni 2010)
welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling van de vakantie-uitkering plaats en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

De vakantie-uitkering wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1).

Artikel 9.1 (cao Energie 2010-2011)

Duur van het bovenwettelijk vakantieverlof

Naar de situatie per 1 januari in het betreffende kalenderjaar wordt de duur van het bovenwettelijk vakantieverlof bij een volledig dienstverband op jaarbasis vastgesteld op:

- 40 uur bovenwettelijk verlof; plus
- 16 uur extra bovenwettelijk verlof voor werknemers boven de overwerksgrens (zie artikel 6.6 van de cao Energie 2010-2011).

De geldelijke waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1).

Artikel 9.2 (cao Energie 2010-2011)

Verhoging van het vakantieverlof

Bij een volledig dienstverband heeft de werknemer daarnaast op jaarbasis recht op extra verlofuren volgens onderstaand schema. Daarbij is bepalend de leeftijd die de werknemer bereikt in het kalenderjaar.

Leeftijd extra verlofuren

40 t/m 49:	8
50 t/m 54:	16
55 t/m 59:	24
60 en ouder	32

De geldelijke waarde van de verhoging van het vakantieverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1).

NB: de overgangsregelingen leeftijdsverlof zijn opgenomen in bijlage 8 bij deze cao.

De geldelijke waarde van de overgangsregelingen leeftijdsverlof wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1).

Artikel 11.1 (cao Energie 2010-2011)

Aanspraken doelgebonden verlof

De werknemer heeft aanspraak op 8 uur doelgebonden verlof op jaarbasis.

De geldelijke waarde van dit doelgebonden verlof basis wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 5.1)

BIJLAGE 4 Berekening ploegendienstvergoeding

Vergoeding

1. Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een vergoeding in geld en eventueel in tijd. De vergoeding in tijd wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvang je in de vorm van toeslag op jouw schaalsalaris.
2. De vergoeding wordt bepaald op basis van de zwaarte van het rooster, uitgedrukt in punten uurwaarde en berekend over een arbeidsduur van 52 weken per jaar.
3. Het aantal punten uurwaarde wordt bepaald door de werkuren in het ploegendienstrooster die op maandag tot en met vrijdag vallen buiten de standaard arbeidstijd van 07.00 tot 18.00 uur, per jaar te wegen met de toeslagpercentages van de overwerkvergoeding in geld, als bedoeld in paragraaf 3.5, voor uren op:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur:
alle uren 0,5 punt uurwaarde
 - zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur:
alle uren 1,0 punt uurwaarde
 - zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur:
alle uren 1,0 punt uurwaarde.
4. Voor de in het rooster vallende uren op feestdagen, zoals bepaald in artikel 3.2.1, geldt als roosterzwaarte 1,0 punt uurwaarde, onder aftrek van de in het vorige lid al toegekende waarde. Voor de volcontinuidienst wordt het totaal aantal punten uurwaarde per jaar overeenkomend met de berekening in de leden 3 en 4 vermenigvuldigd met een factor: 0,9574.
5. Voor de niet-volcontinu ploegendienst bedraagt deze factor: 0,8050. Het resultaat van deze vermenigvuldiging wordt gedeeld door het aantal ploegen.
6. Bovenstaande vergoeding(en) geldt (geldt) als volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst of volcontinuidienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht.

Vergoeding in tijd

1. De vergoeding in tijd wordt bepaald door het verschil van de jaarlijkse werktijd van het rooster en de in artikel 5.5 bepaalde arbeidsduur, waarbij de vergoeding in tijd van 1 uur overeenkomt met 1 punt uurwaarde.
2. De vergoeding in tijd wordt door je werkgever in jouw rooster opgenomen, dan wel aangewezen.

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt bepaald door het verschil tussen de volgens paragraaf 3 berekende aantal punten uurwaarde en de in het vorige artikel toegekende vergoeding in tijd te delen op de normaal gemiddelde arbeidsduur, zoals genoemd in paragraaf 3.1.

Vergoeding voor feestdagen

1. Dit artikel is voor dagen, als genoemd in artikel 3.2.1, niet van toepassing indien en voor zover die vergoeding in dit artikel is opgenomen in de vergoeding in tijd en in geld van paragraaf 3.3.
2. Voor elke overige feestdag als bedoeld in artikel 3.2.1 ontvang je voor ieder uur dat je volgens rooster dienst doet een vergoeding als bepaald in paragraaf 3.5.
Als je al dan niet door arbeidsongeschiktheid feitelijk geen dienst verricht, wordt deze niet toegekend.

Berekening ploegtoeslag

Voor de 5-ploegen volcontinudienst is de uurwaarde:

- van maandag tot en met vrijdag
13 uur * 0,5 punt per dag = 6,5 * 5 dagen = 32,5 punt
 - plus 24 uur * 1,0 punt op zaterdag = 24,0 punt
 - plus 24 uur * 1,0 punt op zondag = 24,0 punt
- Totaal per week 80,5 punt

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

Vergoeding

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

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is het verschil tussen een werkweek van 38 uur en de werkelijke werktijd per week.

De vergoeding in tijd in de 5-ploegen volcontinudienst bedraagt op basis van 52 weken:

$$52 * (38 - 33,6) = 52 * 4,4 \text{ uur} = 228,8 \text{ uur.}$$

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt berekend door de vergoeding in tijd af te trekken van de totale puntenwaarde per ploeg en de uitkomst daarna te delen door het aantal standaard jaaruren:

$$\text{Dus: } (821,6 - 228,8 =) 592,8 \text{ punten te delen door } (52 * 38 =) 1.976 \text{ uur.}$$

Dit levert bij een werktijd van 33,6 uur in de 5-ploegen volcontinudienst een toeslag op van $(592,8 : 1.976) = 30\%$.

BIJLAGE 5 Afbouwregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst of overplaatsing naar een rooster met een lagere toeslag

Afbouwregeling

- Als je definitief de ploegendienst verlaat, dan geldt de volgende afbouwregeling:
Je ontvangt een aflopende uitkering gedurende een periode die wordt berekend aan de hand van het aantal volle jaren dat je in ploegendienst hebt gewerkt.

Aantal jaren ploegendienst				
1-4 jaar	5-9 jaar	10-14 jaar	15 jaar of meer	Uitkering
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20%

Behoud van het afbouwbedrag

- Nadat je 10 volle jaren bij je werkgever in ploegendienst hebt gewerkt, begin je een garantiepercentage op te bouwen. Het afbouwpercentage zal niet dalen beneden het door jou opgebouwde garantiepercentage.
- Je bouwt vanaf het 11^e jaar een percentage op van 4% voor elk vol jaar werken in ploegendienst. Je bereikt hiermee de maximale opbouw na 35 jaar werken in ploegendienst

Definitieve plaatsing in een rooster met een lagere toeslag

- Wanneer je definitief in een rooster komt waarvoor een lagere ploegendiensttoeslag geldt, dan wordt het voorgaande ook toegepast op het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

Aanpassing van het bedrag

- Andere salarisverhogingen dan de algemene salarisverhogingen worden in mindering gebracht op betalingen op grond van deze regeling. Algemene salarisverhogingen worden niet in mindering gebracht.
- Als je de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak en jij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, dan is deze regeling niet (meer) van toepassing.

Overgangsregeling

Als je op 30 oktober 2015 in dienst was van je werkgever, wordt voor jou een individueel garantiepercentage bepaald op basis van de cao NWb 2013-2015 met als peildatum 1 november

2015. Wanneer vervolgens als gevolg van een reorganisatie jouw toeslag wordt verlaagd of vervalt en het individuele garantiepercentage is hoger dan het percentage volgens de nieuwe regeling, dan geldt voor jou het hogere individueel vastgestelde percentage.

BIJLAGE 6 Berekening jubileumuitkering naar evenredigheid

In hoofdstuk 4 staan voorwaarden genoemd waaronder een werknemer recht heeft op een gedeeltelijke jubileum uitkering. Dit wordt de 'jubileumuitkering naar evenredigheid' genoemd.

De hoogte van de jubileumuitkering naar evenredigheid wordt bepaald door de diensttijd die is verstreken na de laatste jubileumuitkering die aan werknemer is uitgekeerd tot de datum van uittreden te relateren aan de diensttijd tussen het laatste jubileum en het volgende, als gevolg van het einde van het dienstverband niet meer te bereiken jubileum. Wanneer het jubileum bij 10 dienstjaren niet kan worden bereikt, wordt gerekend met de diensttijd die is verstreken vanaf de datum van in diensttreden.

De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden.

Het percentage dat behoort bij het volgende, niet meer te bereiken jubileum wordt vermenigvuldigd met de aldus bepaalde breuk.

Voorbeeld:

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

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

BIJLAGE 7 Overgangs- en garantieregelingen

Flexibel uittreden

De Flexibele Uittredingsregeling (FUR) is in herverzekering ondergebracht bij Loyalis Verzekeringen te Heerlen.

Vervanging

Op vóór 1 januari 2008 onder de sector-CAO Distributie aangevangen vervangingssituaties blijft de oude regeling van toepassing tot het aflopen van de vervanging.

Overgangsregeling ziektekosten postactieven

Postactieven (IP-, prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden en partners van overleden gepensioneerden) ontvangen voor de duur van 10 jaar, derhalve tot 2016, een bijdrage van € 240,- bruto per jaar. Werknemers die op of voor 1 januari 2006 postactief zijn geworden, ontvangen deze bijdrage bij voortzetting van de verzekering bij de rechtsopvolger van IZA/IZR of wanneer zij een verzekering afsluiten bij de nieuwe collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever. Werknemers die ná 2006 postactief worden, ontvangen in het kader van deze overgangsregeling de bijdrage eveneens nog tot uiterlijk 2016. Zij ontvangen de bijdrage bij voortzetting van een verzekering bij de collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever.

Garantie nieuwe ploegdienstsystematiek

Productie

Voor bestaande ploegdiensten wordt voor de werknemer die op 1 januari 2002 in dienst was en voor wie toen de sector-CAO Productie van toepassing was het oude toeslagpercentage gegarandeerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de verhoging van € 22,69; de minimum berekeningsgrondslag van € 1.905,88 én de twee extra dagen per jaar (deel II oud, artikel 37 leden 4 en 5; artikel 38 lid 1).

Distributie

Het oude toeslagpercentage wordt gegarandeerd voor de werknemer die op 31 mei 2007 in dienst en in ploegdienst werkzaam was en voor wie toen de sector-CAO Distributie van toepassing was voor het rooster waarin hij op 31 mei 2007 was ingedeeld.

Overgangsregeling Leeftijdsverlof (cao Energie 2010-2011)

Distributie

Werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt/bereiken, hebben recht op verhoging van het basisverlof met 40 uur en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het basisverlof met 48 uur, volgens de oudere regeling.

De werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn en die in 2001 de leeftijd van 55 jaar hebben

bereikt/bereiken houden recht op verhoging van het basisverlof op grond van leeftijd met 48 uur.

Werknemers die op 31 maart 2001 in dienst zijn bij de werkgever en die in 2001 nog niet de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt/bereiken, houden recht op verhoging van het basisverlof op grond van leeftijd met het aantal dagen (uren) waarop zij op 31 maart 2001 recht hadden:

- bij leeftijd in 2001 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur)
- bij leeftijd in 2001 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur)
- bij leeftijd in 2001 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur)
- bij leeftijd in 2001 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur).

Verdere opbouw volgens de oudere regeling vindt niet plaats; eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van de cao Energie 2010-2011 aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak had in 2001, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.

Productie

1. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hebben recht op verhoging van het wettelijk verlof met 40 uur bovenwettelijk verlof en houden ook in de toekomst bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd recht op verhoging van het wettelijk verlof met 48 uur bovenwettelijk verlof, volgens de oude regeling.
2. De werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met 48 uur bovenwettelijk verlof.
3. Werknemers op wie op 31 december 2007 de sector-CAO Productie van toepassing was en die in 2007 nog niet de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt, houden recht op verhoging van het wettelijk verlof op grond van leeftijd met het aantal dagen (uren) bovenwettelijk verlof waarop zij op 31 december 2007 recht hadden:
 - bij leeftijd in 2007 van 30 t/m 34: 1 dag (8 uur)
 - bij leeftijd in 2007 van 35 t/m 39: 2 dagen (16 uur)
 - bij leeftijd in 2007 van 40 t/m 44: 3 dagen (24 uur)
 - bij leeftijd in 2007 van 45 t/m 49: 4 dagen (32 uur).
4. Verdere opbouw volgens de oude regeling vindt niet plaats. Eerst wanneer de werknemer volgens artikel 9.2 van de cao Energie 2010-2011 aanspraak krijgt op meer verlofuren dan waarop men aanspraak had in 2007, wordt de verlofaanspraak verhoogd volgens de nieuwe regeling.
5. Voor de genoemde categorieën werknemers komt deze overgangsregeling in de plaats van artikel 9.2 van de cao Energie 2010-2011.

BIJLAGE 8 Verklaring relatiepartnerschap

1. Ondergetekende

naam :
voornamen :
geboortedatum :
adres :
woonplaats :

verklaart

- a. dat de mede-ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van samenwoont op bovenstaand adres, de persoon is, met wie hij/zij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert;
- b. dat hij/zij beëindiging van de gemeenschappelijke huishouding met mede-ondergetekende zo spoedig mogelijk ter kennisneming zal brengen van werkgever.

2. Mede-ondergetekende

naam :
voornaam :
geboortedatum :

bevestigt dat de ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van samenwoont op bovenstaand adres, zijn/haar levenspartner is.

Datum :
Ondergetekende :
(handtekening)
Mede-ondergetekende :
(handtekening)

NB: tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.

BIJLAGE 9 Salarisregeling

1 Grondslagen

- a. De salarisregeling heeft als doel een marktconforme en consistente vorm van belonen voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.
 - De marktconformiteit richt zich op organisaties en bedrijven in de voor Werkgever relevante sector.
 - Consistentie betreft het op elkaar afgestemd zijn tussen de verschillende bedrijfsonderdelen binnen Werkgever .
- b. De salariering bij Werkgever gebeurt volgens een door Partijen vastgestelde regeling.
- c. De salarisstructuur bestaat uit de salarisschalen 1 tot en met 9¹. Iedere schaal kent een minimum en een maximum.
- d. De minimum- en maximumbedragen van de schalen worden bij algemene salarismaatregelen volgens de cao TSO met het betreffende percentage aangepast en naar boven afgerond op hele euro's (bijlage 11 bij deze cao).
- e. Individuele salarisverhogingen zijn afhankelijk van het niveau van je functioneren en hetgeen wordt beoordeeld in resultaten en gedrag binnen doelstelling en missie van Werkgever, binnen de doelstellingen in de afdelingsjaarplannen en overige relevante feiten en omstandigheden.
- f. Het functioneren wordt vastgelegd en besproken in de 'Performance Management' - cyclus tijdens een doelstellingen-, voortgangs- en beoordelingsgesprek.
- g. Het beoordelingssysteem kent vijf beoordelingscategorieën, variërend van 'Onvoldoende' tot en met 'Uitstekend'.
- h. De salaris- en beoordelingsstructuur vind je in bijlage 11.

2 Inschaling

- a. De schaal van de functie wordt bepaald door het gewicht van de functie.
- b. Iedere functie t/m 9 is ingeschaald in de Functieniveaumatrix (FNM) waarbij functies van gelijke zwaarte in dezelfde niveaugroep zijn ingedeeld. De niveaugroepen zijn gekoppeld aan salarisschalen. De FNM en de indelingsprocedure maken deel uit van de Bedrijfsregelingen bij Werkgever.
- c. Als je bent ingedeeld in een functie boven schaal 9 krijg je een functiecontract.
- d. Je wordt geïnformeerd over je salaris, de niveaugroep en de salarisschaal van de door jou vervulde functie.
- e. Als je geen of onvoldoende werkervaring hebt of je kunt nog niet aan alle elementen van de functie voldoen, dan kun je voor maximaal drie jaar één schaal lager worden ingeschaald van de voor je functie geldende salarisschaal. Deze inschaling wordt dan aangemerkt als aanloopschaal.

3 Wijziging inschaling

Wijziging van je inschaling is mogelijk:

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

- a. bij overgang naar een andere functie
- b. bij het verlaten van de aanloopschaal
- c. herwegen van de functie.

4 Doorstroomverhoging

- a. Bij doorstroom via sollicitatie naar een andere functie of andere afdeling met een gelijk schaalniveau geldt een doorstroomverhoging van 3,0% op basis van het maximum van dezelfde schaal.
- b. Bij doorstroom/promotie naar een andere functie met een hoger schaalniveau of bij indeling via sollicitatie in een hoger schaalniveau in dezelfde functie geldt een doorstroomverhoging van 3,0% op basis van het maximum van de nieuwe schaal.
- c. Wanneer je al het maximum van je schaal hebt bereikt, dan ontvang je een éénmalige doorstroomverhoging van € 1.500 bruto.
- d. Bij sollicitatie naar een functie of overplaatsing naar andere afdeling met een lager functieniveau wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.
- e. Bij indeling in een hoger schaalniveau als gevolg van herwaardering van je functie of bij het verlaten van de aanloopschaal wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.
- f. Bij functie- of schaalwijziging als gevolg van reorganisatie, herpositionering binnen Werkgever, herwaardering, verlaten van de aanloopschaal alsmede herplaatsing c.q. wederaanstelling op grond van de wet WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wordt geen doorstroomverhoging uitgekeerd.

5 Beoordeling en salarisaanpassing

- a. Jaarlijks vindt er een beoordeling plaats van het functioneren van de werknemer met behulp van het 'Performance Management' - systeem. Op basis van het beoordelingsgesprek wordt bij ruimte binnen de salarisschaal een salarisverhoging toegekend. Het salaris van de werknemer wordt per 1 januari van het daarop volgende jaar aangepast.
- b. Het beoordelingssysteem bestaat uit vijf beoordelingskwalificaties:
 - 'Onvoldoende'
 - 'Ruimte voor verbetering'
 - 'Goed'
 - 'Zeer goed'
 - 'Uitstekend'.
- c. Je individuele salarisverhoging is afhankelijk van je beoordelingskwalificatie. Je individuele salarisverhoging is een uitgangsperscentage, zoals aangegeven in bijlage 1.
- d. Als de beoordeling 'Onvoldoende' is, ontvang je geen individuele salarisverhoging. Voor alle andere beoordelingscategorieën geldt het uitgangsperscentage voor individuele salarisverhogingen over het maximum van de schaal (zie bijlage 11 bij deze cao).
- e. Je krijgt een individuele salarisverhoging tot het maximum van de schaal is bereikt.
- f. De directie van Werkgever kan in bijzondere situaties de ruimte voor de individuele salarisverhogingen afwijkend vaststellen. De in bijlage 1 genoemde uitgangsperscentages kunnen dan met 0,3%-punt naar boven of beneden worden bijgesteld. De vaststelling vindt uiterlijk plaats in

de maand november.

- g. Je leidinggevende stelt de beoordeling vast en stelt de bijbehorende individuele salarisverhoging voor bij de directie. Deze verhoging is gebaseerd op het uitgangsperscentage van de betreffende beoordelingskwalificatie.
- h. De directie van Werkgever stelt jaarlijks de individuele salarisverhogingen definitief vast op basis van de voorstellen van de leidinggevendenden.
- i. Als naar het oordeel van TenneT zich bij jouw omstandigheden hebben voorgedaan waardoor het niet mogelijk is je functioneren te beoordelen, dan zal je beoordeling met een jaar worden uitgesteld.
- j. Als je in dienst komt op of na 1 juli, dan ontvang je per 1 januari van het daarop volgende jaar geen individuele salarisverhoging.
- k. Na afloop van de beoordelingsronde, uiterlijk voor de salarisbetaling van januari van het volgende jaar, word je schriftelijk op de hoogte gesteld van het nieuwe salaris van het daarop volgende jaar.

6 Bonus

Naast de individuele salarisverhogingen binnen de schaal bestaat de mogelijkheid om een bonus te verstrekken. Dit is een éénmalige betaling van maximaal 50% van je bruto maandsalaris op grond van afgesproken bijzondere resultaten in het doelstellingengesprek of op grond van bijzondere prestaties. De toekenning van deze bonus staat beschreven in de Bedrijfsregelingen TenneT.

7 Bezwaar en Beroep

Als je bezwaar hebt tegen de inschaling van je functie, je salarisaanpassing of toegekende bonus, dan kun je - conform de klachtregeling in de Bedrijfsregelingen bij Werkgever - om herziening van de genomen beslissing vragen via een bezwaarschrift.

8 Verrekening bij salarisbetaling

Bij uitbetaling van je salaris is Werkgever gerechtigd om:

- a. bedragen te verrekenen die volgens de Bedrijfsregelingen Werkgever verschuldigd zijn
- b. bedragen te verrekenen die bij de salarisbetaling onjuist zijn uitbetaald.

9 Flexibele Arbeidsvoorwaarden

Dit artikel is een aanvulling op hoofdstuk 5 van de cao TSO en beschrijft de afspraken met de vakbonden over de bedrijfsspecifieke invulling van het Benefit Budget, in het kader van de bedrijfsregeling 'Flexibele Arbeidsvoorwaarden'.

- a. Het doel van Flexibele Arbeidsvoorwaarden is om je arbeidsvoorwaarden op maat te kunnen samenstellen.
- b. Flexibele Arbeidsvoorwaarden maakt gebruik van een applicatie binnen de HR applicatie waarin je dagelijks een deel van je eigen arbeidsvoorwaardenpakket kunt samenstellen aan de hand van de beschikbare bronnen en doelen.
- c. Alle brutolooncomponenten (vakantiegeld en levensloopbijdrage) conform de cao TSO worden in overeenstemming met de daarvoor geldende fiscale regels en randvoorwaarden maandelijks of jaarlijks uitbetaald. Hetzelfde geldt voor de Bonus Flexibele Arbeidsvoorwaarden, Resultaat

Afhankelijke Beloning en de overwerkuren boven de 80 uur.

- d. Alle bovenwettelijke verlofuren (inclusief ADV-uren) worden conform de cao TSO in geld beschikbaar gesteld tot einde van het kalenderjaar en in tijd geregistreerd binnen Flexibele Arbeidsvoorwaarden. Je kunt éénmalig of maandelijks de waarde van bovenwettelijke verlofuren naast je salaris laten uitbetalen. Niet opgenomen bovenwettelijke verlofuren gelden in overeenstemming met de cao TSO als brutoloon én worden in februari van het daaropvolgende kalenderjaar uitbetaald.
- e. Je kunt naar eigen behoefte stuwmeerverlof inbrengen in Flexibele Arbeidsvoorwaarden (verkopen).
- f. Je kunt naar eigen behoefte als aanvulling op je wettelijk verlof per kalenderjaar maximaal 216 extra verlofuren kopen. Je mag fiscaal gezien maximaal 10% van de jaaruren bijkopen ($260 \times 8 = 2.080$ uur $\times 10\% = 208$ uur) zonder dat dit gevolgen heeft voor het pensioengevend salaris. Het extra bijkopen van 8 uur (in totaal 216 uur) conform de oude afspraken is nog wel mogelijk, echter dan wordt jouw pensioengevend inkomen met meer dan 10% verlaagd.
- g. Flexibele Arbeidsvoorwaarden bij Werkgever kent, naast de standaard doelen zoals opgenomen in de cao TSO^{2/5}, het volgende aanvullende doel³:
 - Studie.

² extra verlofuren, levensloop, vakbondscontributie

³ Onder voorwaarde van de fiscale wetgeving. Negatieve effecten als gevolg van fiscale wijzigingen worden niet door Werkgever gecompenseerd.

BIJLAGE 10 Vergoeding wacht- en storingsdienst

1 Vergoeding in tijd en geld

Voor elke werkelijk verrichte wachtdienst ontvang je een vergoeding in tijd en geld.

1.1 Vergoeding in tijd

Wanneer je een wachtdienst loopt met standaard gebondenheid, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week 4 uur verlof (tijd) toegekend.

Wanneer je een wachtdienst loopt met strenge gebondenheid, wordt voor elke verrichte wachtdienst van een volle week 8 uur verlof (tijd) toegekend.

Voor wachtdiensten korter dan een volle week wordt de vergoeding in tijd naar evenredigheid toegekend, waarbij de vergoeding naar boven wordt afgerond op 30 minuten.

De vergoeding in tijd uit wachtdienst kan op jouw verzoek worden uitbetaald in geld op basis van het geldende uurloon zoals bepaald in de cao TSO.

1.2 Vergoeding in geld

De vergoeding in geld bedraagt € 119,23)⁴ voor elke volle week waarin wachtdienst wordt verricht, gebaseerd op een vergoeding van:

- € 14,03)⁵ voor een werkdag (van einde werktijd tot aanvang werktijd volgende dag)
- € 21,02)⁵ voor een zaterdag (van 8 uur tot 8 uur zondag) en
- € 28,07)⁵ voor een zondag (van 8 uur tot 8 uur volgende dag).

Bij daadwerkelijke opkomst in wacht- en storingsdienst ontvang je een extra vergoeding van € 14,58)⁵ per oproep.

2 Vergoeding feestdagen

Wanneer er een feestdag voorkomt in de week waarin je een wachtdienst loopt, die niet op zaterdag of zondag valt, dan ontvang je voor deze feestdag 4 uur extra verlof in geval van standaard gebondenheid of 8 uur verlof in geval van strenge gebondenheid.

3 Uitbetaling verlof

Opgebouwd verlof vanuit de Wacht- en Storingsdienst wordt tot 80 uur meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het saldo opgebouwd verlof vanuit de Wacht- en Storingsdienst boven de 80 uur wordt uitbetaald op basis van het uurloon zoals bepaald in de cao TSO.

4 Betaling van overwerk

Wanneer je tijdens een wachtdienst meer dan je gebruikelijke uren moet werken, dan is de vergoeding voor uren - zoals bedoeld in hoofdstuk 3.4 van de cao TSO - van toepassing.

⁴ Prijspeil 1 januari 2019

5 Einde wachtendienst

Je bent niet meer verplicht om wachtdiensten te lopen wanneer:

- a. dit uit een gericht periodiek medisch onderzoek (PMO) blijkt. De medische noodzaak tot beëindiging wordt aangetoond of de toeslag wordt beëindigd als gevolg van arbeidsongeschiktheid;
- b. de wachtdienst wordt beëindigd als gevolg van reorganisatie respectievelijk op verzoek van Werkgever.

6 Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de wachtdienst

- a. Je vergoeding genoemd in artikel 3.3 wordt, bij beëindiging van de wachtdienst vanuit de medische noodzaak respectievelijk bij arbeidsongeschiktheid (artikel 3.5 lid a) of bij beëindiging van de wachtdienst op grond van reorganisatie (artikel 3.5 lid b) afgebouwd volgens onderstaande tabel:

Aantal jaren in wachtdienst	1-4 jr	5-9 jr	10-14 jr	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80%
Percentage	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60%
van de	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40%
Uitkering	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20%

- b. Je vergoeding wordt berekend op basis van de gemiddelde uitbetaalde vergoeding over de periode van twee jaar voorafgaande aan het moment van beëindiging van de wachtdienst of over een kortere periode wanneer je korter dan twee jaar wachtdienst hebt gelopen.
- c. Wanneer je een salarisverhoging krijgt, anders dan de algemene salarisverhoging, wordt deze salarisverhoging in mindering gebracht op het afbouwbedrag uit dit artikel.
- d. Wanneer het verlaten van de wachtdienst vanwege een medische noodzaak plaatsvindt en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds na keuring een herplaatsingstoelage toekent waarmee het vervallen van de wachtdienstvergoeding wordt gecompenseerd, dan wordt het afbouwbedrag volgens dit artikel geheel of gedeeltelijk beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingstoelage, afhankelijk van de hoogte van de herplaatsingstoelage.

7 Indexering vergoedingen

De afbouwvergoedingen, zoals genoemd in de artikelen 3.6 lid a, b en c, zullen worden geïndexeerd volgens de algemene salarismaatregelen.

8 Uitvoeringsregeling

In de Bedrijfsregelingen TenneT kan TenneT aanvullende regels vastleggen in overleg met de Ondernemingsraad.

BIJLAGE 11 Salarisstructuur

Cao-schalen bruto per maand per ingangsdatum: 1 januari 2019

(excl. 8% vakantietoeslag en excl. 6% eindejaarsuitkering)

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	1.595	2.251
2	1.642	2.409
3	1.957	2.879
4	2.042	3.429
5	2.440	4.073
6	2.588	4.737
7	2.986	5.470
8	3.036	6.233
9	3.451	7.023
10	3.616	7.818
11	4.087	8.697
12	4.219	9.670
13	4.766	10.934

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

Cao-schalen bruto per maand per ingangsdatum: 1 juli 2019

(excl. 8% vakantietoeslag en excl. 6% eindejaarsuitkering)

Schaal	Schaal minimum	Schaal maximum
1	1.611	2.274
2	1.659	2.434
3	1.977	2.908
4	2.063	3.464
5	2.465	4.114
6	2.614	4.785
7	3.016	5.525
8	3.067	6.296
9	3.486	7.094
10	3.653	7.897
11	4.128	8.784
12	4.262	9.767
13	4.814	11.044

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

Beoordelingspercentages⁵:

Beoordeling	Uitgangsperscentage ⁶
Onvoldoende	0%
Ruimte voor verbetering	1,0%
Goed	2,5%
Zeer goed	4,0%
Uitstekend	5,5%

⁵ Het beoordelingspercentage wordt gerekend over het maximum van de salarisschaal en uitbetaald tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.

⁶ Het uitgangsperscentage kan met 0,3%-punt worden aangepast zoals beschreven onder artikel 1.5f, behoudens het uitgangsperscentage bij de beoordelingskwalificatie 'Onvoldoende', deze blijft ongewijzigd 0%.

BIJLAGE 12 Offshore Regeling TenneT

De Offshore Regeling TenneT (ORT) is een aanvulling voor werknemers die op zee werken..

1. Werktijdenregeling - TenneT (WTR)

Voor offshore medewerkers is de WTR van toepassing. De WTR is een specifieke regeling voor werknemers die structureel 7 dagen per week of in (vaste) ploegendienst werken. Afwijkingen van de WTR zijn dat wel:

- de dagelijkse werktijd is flexibel en wordt bepaald door de directie van Werkgever
- er is geen sprake van continudienst
- er is geen back-up/reservedienst
- de vaste vergoeding wordt gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op Offshorebedrijven zoals genoemd onder artikel 4.

Werknemers zijn werkzaam tot maximaal 12 uur per dag. Zij nemen hun lunchpauze en koffiepauze flexibel in de loop van de dag. De werknemer is verantwoordelijk voor een goede spreiding van de pauzes over de dag. Werknemers werken twee weken, 11 uur per dag en 1 uur pauze (niet betaald). De opvolgende twee weken werken deze werknemers niet.

2. Wet arbeidstijd

Voor offshorewerkzaamheden is de wet op de arbeidstijd voor mijnbouw van toepassing. Op grond van artikel 5 van de Arbeidstijdendendenwet mogen werknemers gedurende twee weken 12 uur per dag werken. Op basis van artikel 8 moeten de werktijden (start-/eindperiode en pauzes) op het platform worden geregistreerd. Een kopie van deze registratie dient binnen 6 weken naar het hoofdkantoor van Werkgever te worden gestuurd.

3. Reistijd

De reistijd van woon - werklocatie vice versa is eigen tijd. Werklocatie kan tevens het opstijpunt zijn van de helikopter. De reistijd naar het platform v.v. maakt deel uit van de werktijd (100% betaling).

4. Reiskosten (woon – werkverkeer (standplaats) v.v.)

In afwijking van de standaardregeling bij werkgever ontvangt de werknemer de reiskosten voor de volledige reis tussen woonplaats en standplaats. Het maximum van 50 kilometer is niet van toepassing. Als de werknemer naar een ander woonadres verhuist (in Europa onder de lijn Amsterdam - Berlijn), wordt de vergoeding gemaximeerd op de oorspronkelijke vergoeding.

- de vergoeding (auto) per kilometer bedraagt EUR 0,19
- de compensatie voor het openbaar vervoer is gebaseerd op de 1e klas
- de compensatie voor vluchten is gebaseerd op economy class.

5. Offshorevergoeding

Op basis van de cao voor Offshorebedrijven ontvangt de werknemer een vaste vergoeding van 25% van het basissalaris. Deze vergoeding is een ongemakcompensatie voor het werken op zee en andere ongemakken. De ploegentoeslag zoals beschreven in de cao TSO voor is niet van toepassing.

6. Belastbare correctie

Werkgever betaalt voor maaltijden en accommodatie op het platform. Eventuele belastbare correcties worden door TenneT betaald.

7. Ziekte

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

8. Expat-regeling

De vergoedingen zoals genoemd in de Expat-regeling bij Werkgever zijn niet van toepassing.

9. Regeling overnachtingsvergoeding

De overnachtingscompensatie zoals genoemd bij Werkgever is niet van toepassing.

10. Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen kan de toezichthouder, in overleg met de senior manager Human Resources, afwijken van de Offshore Regeling TenneT.

BIJLAGE 13 Regeling reis- en verhuiskosten bij standplaatswijziging

1. Standplaats

De standplaats is de door Werkgever aangewezen locatie van waaruit je je werkzaamheden uitvoert. Aan iedere werknemer is een standplaats toegewezen. Dit kan een van de vestigingen van Werkgever zijn of – als van huis uit de werkzaamheden verspreid over (een gedeelte van) Nederland plaatsvinden – de eigen woning. Het toewijzen van eigen woning als standplaats is uitzonderlijk en mag niet worden ingegeven door het eerder in aanmerking komen van een leaseauto respectievelijk hogere vergoeding voor zakelijke dienstkilometers ten opzichte van woon/werkverkeer.

Als je werkt volgens Het Nieuwe Werken (HNW) wijzigt je standplaats niet.

1.1 Standplaatswijziging

Wanneer de standplaats van een werknemer wijzigt op initiatief van Werkgever kan een aantal vergoedingen worden toegewezen:

- verhuiskostenvergoeding volgens de cao TSO
- tijdelijke vergoeding dubbele woonlasten
- tijdelijke vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats
- eenmalige vergoeding voor reiskosten voor oriëntatie
- vergoeding kosten van schoolgaande kinderen.

De regeling 'Vergoeding reis- en verhuiskosten bij standplaatswijziging', is een aanvulling op de vergoeding verhuiskosten zoals beschreven in hoofdstuk 4.10 van de cao TSO.

2. Voorwaarden vergoeding verhuiskosten

De vergoeding voor verhuiskosten is uitsluitend van toepassing indien de reisafstand tussen de oude woonplaats naar de nieuwe standplaats 70 km of meer enkele reis bedraagt en de werknemer zich vestigt in een woonplaats binnen een reisafstand van 25 km tot de nieuwe standplaats en de verhuizing binnen 2 jaar na standplaatswijziging plaatsvindt.

2.1 Fiscale wet- en regelgeving

Uitkeringen vanuit de regeling 'Vergoeding reis- en verhuiskosten bij standplaatswijziging' vinden plaats volgens de fiscaal geldende voorwaarden op het moment van uitbetaling. Enig fiscaal nadeel door gewijzigde wetgeving wordt niet door Werkgever gecompenseerd.

3. Toepassing en uitsluiting

1. Deze regeling is van toepassing op werknemers die vanwege hun functie, werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever en/of het Sociaal Plan van standplaats dienen te wijzigen.
2. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die op basis van sollicitatie van standplaats veranderen.

3. Bij sollicitatie in het kader van een reorganisatie kan de directie afwijken van het gestelde in lid 2.

4. Pensionvergoeding

Indien er na standplaatswijziging voor wordt gekozen om in pension te gaan gedurende de periode dat nog geen woning is betrokken in de omgeving van de nieuwe standplaats, ontvangt de werknemer maximaal twee jaar na standplaatswijziging een vergoeding van de pensionkosten op basis van € 10 per m² per maand excl. energie/servicekosten waarbij wordt uitgegaan van 70 m² voor één persoon. Tevens wordt het weekendreizen van en naar het pension vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klasse. Voor de periode dat de werknemer hiervan gebruik maakt, kan de werknemer geen gebruik maken van artikel 3 en artikel 4 van deze regeling.

5. Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer

1. In geval van standplaatswijziging worden de reiskosten voor woon/werkverkeer gedurende het 1^{ste} jaar vergoed op basis van openbaar vervoer OV-jaarkaart 1ste klasse. Het 2de jaar worden de reiskosten vergoed op basis van openbaar vervoer OV-jaarkaart 2e klasse.
2. Na 2 jaar is de geldende regeling reiskostenvergoeding woon/werkverkeer van toepassing uit de Algemene Regelingen Personeel.
3. Werknemers die van de in lid 1 genoemde regeling gebruik willen maken, maar niet per openbaar vervoer (willen) reizen, kunnen op eigen verzoek het bedrag van de kosten van de desbetreffende OV-jaarkaart uitgekeerd krijgen op basis van de fiscaal gelende regelingen.
4. De vergoeding uit artikel 3 is niet cumuleerbaar met de regeling reiskostenvergoeding woon/werkverkeer uit de Algemene Regelingen Personeel.
5. Werknemers met een leaseauto zijn uitgesloten van deze vergoeding.

5.1 Reistijdvergoeding woon/werkverkeer

1. In geval van standplaatswijziging geldt gedurende 2 jaar na standplaatswijziging een overgangsregeling waarbij gedurende het 1ste jaar de extra reistijd per dag 100% wordt vergoed. Vanaf de 13e maand t/m 18e maand 75% van de extra reistijd per dag en vanaf de 19e maand tot de 24e maand 50% van de extra reistijd per dag.
2. De extra reistijd per maand is de reistijd naar de nieuwe standplaats, minus de reistijd naar de oude standplaats, vastgesteld op basis van daadwerkelijk gewerkte dagen (verlofdagen uitgesloten) vermenigvuldigd met de extra reistijd per dag, totaal afgerond op een half uur naar beneden, waarbij de extra reistijd:
 - a. bij openbaar vervoer wordt berekend aan de hand van de openbaar vervoer planner
 - b. bij het gebruik van eigen vervoer aan de hand van de snelste route van de routeplanner.

6. Verhuiskostenvergoeding

1. De verhuiskostenvergoeding is van toepassing voor werknemers die binnen twee jaar -

gerekend vanaf de datum van standplaatswijziging - verhuizen naar een woonplaats in de omgeving van de nieuwe standplaats, dan wel in voornoemde periode een woning hebben gekocht, maar deze later betrekken.

2. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit een tegemoetkoming in een aantal kosten:
 - kosten overbrengen huisraad (zie hoofdstuk 4.10 cao TSO)
 - herinrichtingskosten (zie hoofdstuk 4.10 cao TSO)
 - dubbele woonlasten (zie hoofdstuk 4.10 cao TSO)
 - tegemoetkoming in kosten koop/verkoop woning (niet van toepassing bij huur)
 - reiskosten verwerving woning
 - kosten schoolgaande kinderen.

6.1 Tegemoetkoming in kosten kopen/verkopen woning

1. De werknemer die gedurende het 1ste jaar na standplaatswijziging gaat verhuizen van een koop- of huurwoning naar een bestaande koopwoning ontvangt 60% van de overdrachtsbelasting als netto vergoeding (tot een maximale koopprijs van € 400.000) als tegemoetkoming voor de koop van de nieuwe woning. Bij nieuwbouw wordt 60% van de fictieve overdrachtsbelasting als netto vergoeding (tot een maximale koopprijs van € 400.000) als tegemoetkoming voor de koop van de nieuwe woning uitbetaald.
2. Daarnaast ontvangt de werknemer een stimuleringsvergoeding van 3% bruto van de koopprijs (tot een maximum van € 400.000) als tegemoetkoming in de overige kosten bij een verhuizing binnen 12 maanden na standplaatswijziging. Na 12 maanden wordt de stimuleringsvergoeding op 2% gesteld.
3. Betaling van de vergoeding vindt plaats na overdracht en levering van de woning.

6.2 Aanvulling dubbele woonlasten

1. Als aanvulling de vergoeding vanuit de cao TSO (Artikel 4.10 lid c) wordt na 3 maanden gedurende maximaal 9 maanden na de verhuizing een vergoeding voor dubbele huisvestingskosten betaald van € 250 bruto per maand. De opvolgende 12 maanden wordt een bedrag verlaagd naar € 150 bruto per maand.
2. Deze vergoeding wordt betaald door het aantonen van de dubbele woonlasten.

6.3 Tegemoetkoming in reiskosten nieuwe woning

1. Voor de reiskosten die gemaakt dienen te worden voor een nieuwe woning wordt een tegemoetkoming verstrekt van een éénmalig bedrag van € 500 bruto.
2. Deze tegemoetkoming wordt betaald op het moment van verhuizing.

6.4 Tegemoetkoming in kosten schoolgaande kinderen

1. Voor de kosten bij standplaatswijziging en verhuizing die gemaakt worden voor schoolgaande, inwonende kinderen in de leeftijd van 3 - 21 jaar wordt een tegemoetkoming gegeven van een éénmalig bedrag van € 400 bruto per kind.
2. Deze tegemoetkoming wordt betaald op het moment van verhuizing.

7. Terugbetaling

Ten aanzien van terugbetaling is artikel 4.10 vanuit de cao TSO van toepassing.

8. Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of toepassing van deze regeling voor de betrokken werknemer of voor de werkgever zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever – voor zover dit in redelijkheid van haar kan worden verlangd - afwijken van deze regeling.

Ondertekening

Werkgever

TenneT TSO B.V.
namens deze,

Ir. B.G.M. Voorhorst
CEO

Vakbonden

FNV
namens deze,

Dr. J.A. Wagenaar
bestuurder

CNV Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief
namens deze,

A. Sewgobind
Bestuurder