| **OUD 2021/2022** | **NIEUW 2023** |
| --- | --- |
| 1. **Inleiding en begripsbepaling** | **1. Inleiding en begripsbepaling** |
| Dit hoofdstuk gaat over de werking van de cao (waaronder het karakter en de werkingssfeer) en omschrijft de diverse begrippen uit deze cao. De werkgever en de werknemer zullen zich zoals de wet voorschrijft gedragen als een goed werkgever en goed werknemer. | Dit hoofdstuk gaat over de werking van de cao (waaronder het karakter en de werkingssfeer) en omschrijft de diverse begrippen uit deze cao. |
| **Artikel 1.1**  **Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer** | **Artikel 1.1**  **Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer** |
|  | 6. De werkgever en de werknemer zullen zich zoals de wet voorschrijft gedragen als een goed werkgever en goed werknemer. |
| **Artikel 1.2**  **Werkingssfeer** | **Artikel 1.2**  **Werkingssfeer** |
| 2. Voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Staatsblad 2015, nr. 376 en 377) van deze cao afwijkende bepalingen zijn opgenomen, gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao. | 2. Voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Staatsblad 2015, nr. 376 en 377) van deze cao afwijkende bepalingen zijn opgenomen, gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao. In deze cao zijn voor de werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, bepalingen opgenomen in de artikelen 5.1.3 (Persoonsgebonden Basisbudget (PBB) lid 11, 5.2.1 (Vitaliteit) lid 6, 5.4.1 (Plan van aanpak opstellen) lid 9 en 7.5 (Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd) lid 3. |
| **Artikel 1.3**  **Karakter van de cao** | **Artikel 1.3**  **Karakter van de cao** |
| 1. Deze cao heeft het karakter van een standaard cao, rekening houdend met het bepaalde in lid 2. | 1. Deze cao heeft het karakter van een standaard cao; afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, rekening houdend met het bepaalde in lid 2. |
| 2. De werkgever kan arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken in aanvulling op deze cao als dat in deze cao is geregeld of als het een niet-bij cao geregeld onderwerp betreft. | 2. De werkgever kan arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken in aanvulling op deze cao als dat in deze cao is geregeld of als het een niet-bij cao geregeld onderwerp betreft. Dat is in deze cao geregeld in de artikelen 3.3.5 (Toelage onregelmatige dienst) lid 5, 3.3.11 (Lokale toelagen), 3.4.7 (Overige bepalingen), 3.4.8 (Verblijfs- en verhuiskosten) lid 1 en 2 en 3.4.15 (Lokale vergoedingen en verstrekkingen). |
| 3. In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en hoofdstuk 8 medezeggenschap is geregeld met wie en op welke wijze de werkgever deze afspraken kan maken. | 3. In de WOR en hoofdstuk 8 (Medezeggenschap) van deze cao is geregeld met wie en op welke wijze de werkgever deze afspraken, zoals bedoeld in lid 2, kan maken. |
|  | **Artikel 1.4**  **Looptijd, verlenging en opzegging** |
|  | 1. Deze cao loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. |
|  | 2.Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. |
| **Artikel 1.4**  **Overgangsrecht uit SAW** | **Artikel 1.5**  **Overgangsrecht uit SAW** |
| Het overgangsrecht zoals dat gold onder de op 31 december 2019 geldende voorwaarden blijft op werknemer van toepassing op wie het van toepassing was op 31 december 2019. Dit overgangsrecht kan worden gevonden op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (www.vwvw.nl). | Het overgangsrecht zoals dat gold onder de op 31 december 2019 geldende voorwaarden blijft op werknemer van toepassing op wie het van toepassing was op 31 december 2019. Dit overgangsrecht kan worden gevonden op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (www.vwvw.nl). |
| **Artikel 1.5**  **Experimenten** |  |
| 1. De werkgever kan in overleg met de OR, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie experimenten in afwijking van deze cao afspreken op de thema’s waar de cao-partijen vanaf de cao 2020 met onderzoek starten. Deze thema’s zijn:   1. loopbaanbestendig; 2. levenslang ontwikkelen; 3. waarderen van werk. |  |
| 2. De werkgever informeert de cao-partijen over de inhoud en de looptijd van het experiment. |  |
| 3. De experimenten worden na afloop geëvalueerd. De cao-partijen ontvangen de evaluatie. |  |
| **Artikel 1.6**  **Looptijd, verlening en opzegging** |  |
| 1. Deze cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. |  |
| 2.Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. |  |
| **Artikel 1.7**  **Belangenbehartiging** |  |
| De werknemer heeft het recht om zijn belangen rechtstreeks met de directie/het bestuur te bespreken. |  |
| **Artikel 1.8**  **Omgaan met mogelijke geschillen** | **Artikel 1.6**  **Omgaan met mogelijke geschillen** |
|  | 2. De werknemer en zijn leidinggevende of een derde kunnen zelf het beste bepalen op welke wijze zij gezamenlijk werken aan een oplossing. Hierbij is maatwerk mogelijk waarbij zij bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van bemiddeling of mediation. Zij kunnen samen ook voor een andere werkwijze kiezen zoals een gesprek met een andere (naast-hogere) leidinggevende. |
|  | 3. De werknemer heeft het recht om zijn belangen rechtstreeks met de directie/het bestuur te bespreken. |
| 2. Als werknemer en werkgever van mening blijven verschillen, kunnen zij naar een centrale geschillencommissie. Het reglement voor de geschillencommissie is opgenomen in bijlage 1. |  |
| 3. Deze geschillencommissie is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. |  |
| **Artikel 1.9**  **Definities** | **Artikel 1.7**  **Definities** |
| In deze cao gebruiken we de volgende definities: | In deze cao gebruiken we, naast de definities genoemd in artikel 1.1, de volgende definities en afkortingen: |
| **ABP**: Stichting Pensioenfonds ABP;  **activerend personeelsbeleid**: in alle levensfasen van werknemers aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Het bevordert gezondheid, employability en welzijn. De 3 kernbegrippen zijn: activeren, verbinden en bewegen;  **activeringsperiode (eerste en tweede)**: de periode waarin de (ex)werknemer geen functie heeft en waarin werkgever en werknemer zich samen inspannen om passend werk te vinden voor de werknemer;  **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA; **Arbeidsvoorwaardencommissie:** een artikel 15 commissie van de OR zoals bedoeld in artikel 8.1  **BW:** burgerlijk wetboek  **bovenwettelijke uitkering**: de aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering;  **conversie**: de vertaling van de functierangorde naar functieschalen;  **dagvenster**: de periode waarop de werknemer werkt zonder recht op toeslagen: maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur;  **deeltijd dienstverband**: een dienstverband waarbij de gemiddelde arbeidsduur over een jaar minder is dan bij een voltijd dienstverband;  **dienstreis**: een dienstreis is een zakelijke reis die de werknemer maakt in opdracht van de werkgever. De werknemer maakt een dienstreis naar een andere plek dan zijn standplaats;  **feestdagen**: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, 5 mei (eens in de 5 jaar, gerekend vanaf 2020), Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;  **functie**: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer wordt uitgevoerd in opdracht van de werkgever;  **functiewaardering**: het door de werkgever op methodische wijze naar zwaarte rangordenen van functies volgens vastgestelde regels;  **gezinsleden**: de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief– en pleegkinderen van hem en/of van zijn echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen;  **Individueel Keuze Budget (IKB)**: een individueel recht in geld opgebouwd volgens artikel 3.2.1;  **IKB verlof uur** (ingangsdatum 1 januari 2022): de waarde van een IKB verlof uur bij koop, opname of verkoop is gelijk aan 1/156ste deel van het salaris + toelagen + IKB.  **IVA-uitkering**: uitkering volgens de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten; **maximumsalaris**: het hoogste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband;  **Lokaal Overleg:** overleg tussen werkgever en vakbonden zoals bedoeld in artikel 8.1  **OR:** Ondernemingsraad volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);  **passende arbeid**: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;  **pensioen**: pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;  **pensioenreglement**: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;  **personeelshandboek:** bundeling van de afgesproken (arbeidsvoorwaarden)regelingen die met de Ondernemingsraad, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie zijn overeengekomen en de instructies / procedures van de werkgever;  **persoonsgebonden basis budget (PBB)**: budget dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.  **reorganisatie:** belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de werkgever.  **resultaten**: resultaten waarover concrete afspraken zijn gemaakt volgens de artikelen 3.1.12 en 5.2.3;  **salaris**: bruto bedrag per maand dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar verhouding van zijn formele arbeidsduur;  **salaris per uur**: 1/156ste deel van het salaris van de werknemer bij een voltijd dienstverband;  **salarisschaal**: bandbreedte tussen een minimum- en een maximumsalaris waarbinnen het salaris wordt vastgesteld. Het minimumsalaris en het maximumsalaris bij een voltijd dienstverband zijn opgenomen in de salaristabel, behorende bij deze cao;  **standplaats**: het met name genoemde gedeelte van het waterschap waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Als de uitoefening van de functie zich uitstrekt over een gebied, is het de door de werkgever aangewezen plaats;  **toelagen**: toelagen zoals benoemd in paragraaf 3.3 of op basis daarvan door een werkgever in een lokale regeling vastgelegd waar een werknemer recht op kan hebben afhankelijk van zijn werkzaamheden;  **transferbudget**: budget dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn loopbaan, binnen of buiten het waterschap;  **UWV**: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;  **vakbond**: vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bij deze cao betrokken werkgevers werkzaam is en voorts tenminste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid;  **voltijd dienstverband**: een dienstverband waarvan de arbeidsduur gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week is;  **wachtdienst**: het buiten de voor de werknemer geldende werktijden in opdracht van de werkgever verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om zo nodig te werken. Hierover worden door de werkgever en de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt;  **WAZO**: Wet Arbeid en Zorg;  **werkloosheid**: werkloosheid volgens artikel 16 van de Werkloosheidswet;  **wet SUWI**: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;  **WGA-uitkering**: uitkering volgens de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;  **WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;  **woonplaats**: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de werknemer woont;  **WOR:** Wet op de Ondernemingsraden;  **WW-uitkering:** uitkering volgens de Werkloosheidswet;  **ZW**: de Ziektewet;  **ZW–uitkering**: uitkering volgens de ZW, ook bekend als ziekengeld. | **ABP**: Stichting Pensioenfonds ABP;  **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA; **Arbeidsvoorwaardencommissie**:een artikel 15 WOR commissie van de OR zoals bedoeld in artikel 8.1;  **Arbowet:** de geldende Arbeidsomstandighedenwet;  **BW**:Burgerlijk Wetboek;  **bovenwettelijke uitkering**: de aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering;  **conversie**: de vertaling van de functierangorde naar functieschalen;  **dagvenster**: de periode waarop de werknemer werkt zonder recht op toeslagen: maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur;  **deeltijd dienstverband**: een dienstverband waarbij de overeengekomen arbeidsduur minder is dan bij een voltijd dienstverband;  **dienstreis**: een dienstreis is een zakelijke reis die de werknemer maakt in opdracht van de werkgever. De werknemer maakt een dienstreis naar een andere plek dan zijn standplaats;  **feestdagen**: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, 5 mei (eens in de 5 jaar, gerekend vanaf 2020), Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;  **functie**: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer wordt uitgevoerd in opdracht van de werkgever;  **functiewaardering**: het door de werkgever op methodische wijze naar zwaarte rangordenen van functies volgens vastgestelde regels;  **gezinsleden**: de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief– en pleegkinderen van hem en/of van zijn echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen;  **Individueel Keuze Budget (IKB)**: een individueel recht in geld opgebouwd volgens artikel 3.2.1;  **inlener**: de werkgever die een werknemer van een andere onderneming inhuurt om onder zijn leiding en toezicht werkzaamheden uit te voeren;  **IKB vakantie-uur** (ingangsdatum 1 januari 2022): de waarde van een IKB vakantie uur bij koop, opname of verkoop is gelijk aan 1/156ste deel van het salaris + toelagen + IKB;  **IVA-uitkering**: uitkering volgens de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten; **maximumsalaris**: het hoogste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband;  **minimumsalaris**: het laagste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband;  **Lokaal Overleg**:overleg tussen werkgever en vakbonden zoals bedoeld in artikel 8.1;  **OR**:ondernemingsraad volgens de WOR;  **passende arbeid**: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;  **passende functie**: een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer;  **pensioen**: pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;  **pensioenreglement**: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;  **personeelshandboek**:bundeling van de afgesproken (arbeidsvoorwaarden)regelingen die met de OR, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie zijn overeengekomen en de instructies / procedures van de werkgever;  **persoonsgebonden basis budget (PBB)**: budget dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit;  **reorganisatie:** belangrijke wijziging in de organisatie van de werkgever dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de organisatie van werkgever;  **salaris**: bruto bedrag per maand dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar verhouding van zijn formele arbeidsduur;  **salaris per uur**:1/156ste deel van het salaris van de werknemer bij een voltijd dienstverband;  **salarisschaal**: bandbreedte tussen een minimum- en een maximumsalaris waarbinnen het salaris wordt vastgesteld. Het minimumsalaris en het maximumsalaris bij een voltijd dienstverband zijn opgenomen in de salaristabel, behorende bij deze cao;  **standplaats**: het met name genoemde gedeelte van de organisatie waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Als de uitoefening van de functie zich uitstrekt over een gebied, is het de door de werkgever aangewezen plaats;  **structureel thuiswerken**:het in overleg met leidinggevende verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden op wekelijkse basis en voor een evenredig deel van de contracturen vanuit huis;  **thuiswerkdag**:het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden vanuit huis gedurende de gehele werkdag. Deels werken vanuit kantoor en deels vanuit huis geldt niet als een thuiswerkdag;  **thuiswerkbudget**:een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet;  **thuiswerkvergoeding**: een tegemoetkoming in het faciliteren van de thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet- en energiekosten;  **toelagen**: toelagen zoals benoemd in paragraaf 3.3 of op basis daarvan door een werkgever in een lokale regeling vastgelegd waar een werknemer recht op kan hebben afhankelijk van zijn werkzaamheden;  **transferbudget**: budget van € 5.000,- dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn loopbaan, binnen of buiten de organisatie;  **UWV**: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;  **vakbond**: vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bij deze cao betrokken werkgevers werkzaam is en voorts tenminste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid;  **voltijd dienstverband**: een dienstverband waarvan de overeengekomen arbeidsduur 36 uur per week is;  **wachtdienst**: het buiten de voor de werknemer geldende werktijden in opdracht van de werkgever verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om zo nodig te werken. Hierover worden door de werkgever en de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt;  **WAZO**: Wet arbeid en zorg;  **werkloosheid**: werkloosheid volgens artikel 16 van de Werkloosheidswet;  **Wet SUWI**: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;  **WGA-uitkering**: uitkering volgens de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;  **WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;  **woonplaats**: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de werknemer woont;  **WOR:** Wet op de ondernemingsraden;  **WW-uitkering:** uitkering volgens de Werkloosheidswet;  **ZW**: Ziektewet;  **ZW–uitkering**: uitkering volgens de ZW. |
| 1. **Dienstverband** | **2. Dienstverband** |
| Dit hoofdstuk gaat over het dienstverband. Het gaat over:  - de voorwaarden die voor de functie gelden;  - de werkzaamheden die opgedragen kunnen worden;  - de arbeidsovereenkomst en hoe die eruit ziet (hiervan is een voorbeeld opgenomen in bijlage 3).  Tijdens het dienstverband zijn de bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, onder meer ten aanzien van integriteit, van toepassing op de degene in dienst van een waterschap.  Voor meer en minder werk is de Wet flexibel werken van toepassing. | De sector staat voor werkzekerheid. Onnodige flexibilisering past hier niet bij. Daarom willen sociale partners (tijdelijke) inhuur van werknemers, waaronder uitzenden (inlenen), payroll en tijdelijke dienstverbanden, beperken. Het uitgangspunt daarbij is dat bij vast werk, een vast contract hoort.  Dit hoofdstuk gaat over het dienstverband. Het gaat onder andere om:  - de arbeidsovereenkomst en hoe die eruit ziet (hiervan is een voorbeeld opgenomen in bijlage 3);  - de voorwaarden die voor de functie gelden;  - de werkzaamheden die opgedragen kunnen worden.  Tijdens het dienstverband zijn de bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, onder meer ten aanzien van integriteit, van toepassing op de werknemer in de zin van artikel 1.1 lid 4. Voor meer en minder werk is de Wet flexibel werken van toepassing. |
| **Artikel 2.1**  **Aangaan arbeidsovereenkomst** | **Artikel 2.1**  **Aangaan arbeidsovereenkomst** |
| 1. De werkgever en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde of bepaalde tijd. | 1. De werkgever en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde of bepaalde tijd. |
| 2. Een arbeidsovereenkomst geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgens de ketenregeling in artikel 7:668a BW. De ketenregeling omschrijft na verloop van welke periode of na hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de laatst aangegane arbeidsovereenkomst (per wanneer) als voor onbepaalde tijd geldt. | 2. Vanaf de dag dat een (of meerdere) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd langer duurt (duren) dan 2 jaar, wordt de laatst aangegane arbeidsovereenkomst na overleg en in overeenstemming tussen werkgever en werknemer met ingang van die dag omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. |
| 3. Tijdelijke contracten van een uitzendkracht (in fase A), die door arbeidsongeschiktheid zijn onderbroken, tellen voor de toepassing van dit artikel als één ononderbroken arbeidsovereenkomst. | 3. Voor tijdelijke projecten die langer duren dan 2 jaar is het mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan voor de duur van het project tot maximaal 4 jaar. Deze maximale duur geldt ook voor een overeenkomst van opdracht. Gemotiveerde uitzonderingen blijven mogelijk in afstemming met de OR. |
| 4. De functie is alleen beschikbaar voor degene die de werkzaamheden ook echt kan uitvoeren. De werkgever onderzoekt of degene beschikt over de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de functie. | 4. Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst(en) communiceert de werkgever tijdig met de werknemer over de status van het dienstverband. |
| 5. De werkgever kan de werknemer om een verklaring omtrent gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vragen voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. | 5. Voor de werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat geldt lid 2 en 3 op basis van artikel 7:668a lid 12 BW niet. |
| 6. De vreemdeling volgens de Vreemdelingenwet 2000 kan alleen een arbeidsovereenkomst aangaan als hij een tewerkstellingsvergunning heeft. Als artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) voor hem geldt, dan hoeft hij geen tewerkstellingsvergunning te hebben. |  |
|  | **Artikel 2.2 Voorwaarden arbeidsovereenkomst** |
|  | 1. De functie is alleen beschikbaar voor degene die de werkzaamheden ook echt kan uitvoeren. De werkgever onderzoekt of degene beschikt over de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de functie. |
|  | 2. De werkgever kan de werknemer om een verklaring omtrent gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vragen voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. |
|  | 3. De vreemdeling volgens de Vreemdelingenwet 2000 kan alleen een arbeidsovereenkomst aangaan als hij een tewerkstellingsvergunning heeft. Als artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) voor hem geldt, dan hoeft hij geen tewerkstellingsvergunning te hebben. |
|  | **Artikel 2.3 Inhuur** |
|  | 1. Bij gelijke arbeid binnen de sector geldt voor uitzenden (inlenen) en payroll de inlenersbeloning. |
|  | 2. Voor payroll geldt dat het altijd een vooraf vastgestelde periode betreft en van die vorm van inhuur wordt alleen gebruik gemaakt in afstemming met de medezeggenschap. |
|  | 3. Voor uitzenden (inlenen) geldt dat als een uitzend (inleen) periode (in fase A) door arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken, de uitzend (inleen) periode (in fase A) voor de toepassing van dit en voorgaande artikelen als één ononderbroken periode en arbeidsovereenkomst geldt. |
|  | 4. Tijdens de duur van de inhuur communiceert de inlener tijdig met de ingehuurde werknemer van een andere onderneming over de status van de inhuur. |
| **Artikel 3.1.4 FuWater** | **Artikel 3.1.4 FuWater** |
| 1. FuWater is het systeem dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies. De door de sociale partners vastgestelde referentiefuncties zijn onderdeel van FuWater. | 1. FuWater is het systeem dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies. |
| 2. De werkgever stelt met behulp van de conversietabel de salarisschaal vast die voor de functie geldt. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, dan heeft dat geen gevolg voor zijn salaris. Het eerder vastgelegde maximumsalaris blijft gelden. | 2. De werkgever stelt met behulp van de conversietabel de salarisschaal vast die voor de functie geldt. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, dan heeft dat geen gevolg voor zijn salaris. Het eerder vastgelegde maximumsalaris blijft gelden. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een hogere inschaling, dan geldt het bepaalde in artikel 3.1.11 lid 3. |
| **Artikel 3.3.11 Waarneming andere functie** | **Artikel 3.3.10 Waarneming andere functie** |
| 1. De werknemer die volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, over de tijd van deze waarneming een vergoeding. | 1. De werknemer die volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, over de tijd van deze waarneming een vergoeding. Bij gedeeltelijke waarneming heeft de werknemer recht op een gedeeltelijke waarnemingstoelage. |
| 6. De werknemer, voor wie op basis van zijn arbeidsovereenkomst een bijzondere regeling geldt, ontvangt geen vergoeding volgens de leden 1 en 3. | 6. De werknemer, voor wie volledige waarneming reeds deel uitmaakt van zijn functie en de waardering van de functie daarop is gebaseerd, ontvangt geen vergoeding volgens de leden 1 en 3. |
| **Artikel 3.1.13**  **Verhoging van het salaris** | **Artikel 3.1.13**  **Verhoging van het salaris** |
| 1. Als de werknemer goed functioneert, verhoogt de werkgever het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, structureel met 2,5% van het maximumsalaris van zijn schaal op 31 december van het lopende jaar. | 1. Als de werknemer goed functioneert, verhoogt de werkgever met ingang van 1 januari van het daaropvolgende jaar het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, structureel met 2,5% van het maximumsalaris van zijn op 31 december van het lopende jaar geldende schaal. |
| 4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het oordeel over het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is. | 4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is of als het oordeel over het functioneren nog niet vast te stellen is. |
| **Artikel 3.1.14 Extra structurele of incidentele beloning** | **Artikel 3.1.14 Extra structurele of incidentele beloning** |
| De werkgever kan de werknemer een extra structurele of incidentele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie. | Indien de werknemer het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan de werkgever een extra structurele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie, Daarnaast kan de werkgever de werknemer een incidentele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie. |
| **3.2 Individueel Keuze Budget (IKB)** | **3.2 Individueel Keuze Budget (IKB)** |
| Voor de werknemer is er een IKB, dat de werkgever beheert. In het IKB staan de in geldwaarde uitgedrukte rechten. De werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij deze rechten gebruikt. Daarbij gelden de voorwaarden die in deze paragraaf worden genoemd. | Voor de werknemer is er een IKB, dat de werkgever beheert. In het IKB staan de in geldwaarde uitgedrukte rechten. De werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij deze rechten gebruikt. Daarbij gelden de voorwaarden die in deze paragraaf worden genoemd. |
| **Artikel 3.2.1 Opbouw van het IKB** | **Artikel 3.2.1 Opbouw van het IKB** |
| 1. Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:  a. met 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris en toelagen op basis van paragraaf 3.3. Dit bedrag kan niet lager zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage;  b. van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 met 12,5% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris;  c. vanaf 1 juli 2021 met 13% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris. | 1. Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:  a. met 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris en toelagen op basis van paragraaf 3.3. Dit bedrag kan niet lager zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage; en  b. met 13% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris. |
| **Artikel 3.3.3 Preventief medisch onderzoek** |  |
| De werknemer die wachtdiensten verricht, kan op vrijwillige basis deelnemen aan preventief medisch onderzoek om te beoordelen of er sprake is van verminderde inzetbaarheid voor het werken op onregelmatige tijden en/of tijdens nachturen. |  |
| **Artikel 3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon–werkverkeer** | **Artikel 3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon–werkverkeer** |
| 1. De vergoeding voor eigen vervoer is € 0,19 per kilometer. | 1. De vergoeding voor eigen vervoer is de fiscaal toegestane vergoeding per kilometer. |
| **Artikel 3.4.4 Recht vergoeding reis– en verblijfskosten dienstreizen** | **Artikel 3.4.4 Recht vergoeding reis– en verblijfskosten dienstreizen** |
| De werkgever vergoedt de reis– en verblijfkosten die de werknemer met openbaar vervoer, auto of motorfiets maakt, voor de werkzaamheden buiten de standplaats. | De werkgever vergoedt de reis– en verblijfkosten die de werknemer met openbaar vervoer, auto of motorfiets maakt, voor de werkzaamheden buiten de standplaats. |
| **Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten dienstreizen** | **Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten dienstreizen** |
| 4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,33 per kilometer. | 4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,37 per kilometer met inachtneming van de fiscale regelgeving. |
| **4.3 Vakantie** | **4.3 Vakantie** |
|  | Het BW is van toepassing. De volgende aanvullende bepalingen zijn voor de werknemers overeengekomen. |
|  | **Artikel 4.5.4 Betaald ouderschapsverlof** |
|  | Aanvullend op de bepalingen in de WAZO, wordt de uitkering bij betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 9 weken aangevuld tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB. |
| **Artikel 5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)** | **Artikel 5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)** |
|  | 11. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, heeft geen recht op het PBB. |
| **Artikel 5.2.1 Vitaliteit** | **Artikel 5.2.1 Vitaliteit** |
| 2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om in gesprek te gaan over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. | 2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om in gesprek te gaan over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. Partijen kunnen daarbij afspraken maken over de inzet van het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer tijdens de loopbaan te verbeteren. |
| 3. De werknemer kan de individuele vitaliteitscan ‘vitaal in je werk’  (https://aenowaterschappen.nl/nl/aeno\_instrument/Scan-vitaal-in-je-werk) gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld. Blijkt uit de vitaliteitscan dat de belastbaarheid minder wordt, dan treden werkgever en werknemer in overleg hoe verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie kan worden voorkomen. |  |
| 4. Indien verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie niet kan worden voorkomen, dan maken werkgever en werknemer, in lijn met artikel 5.4. e.v., afspraken over in te zetten instrumenten om een andere functie of tweede loopbaan te realiseren. |  |
| 5. De scan ‘vitaal in je werk’ geeft inzicht in de vitaliteit en de werkbeleving van de werknemer en in de omgevingsfactoren die dit kunnen beïnvloeden. |  |
| 6. De scan kan leiden tot afspraken over de inzet van het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer in de loopbaan te verbeteren. |  |
|  | 4. Indien de belastbaarheid minder wordt, treden werkgever en werknemer in overleg hoe verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie kan worden voorkomen. |
|  | 5. Indien de belastbaarheid in de eigen functie niet kan worden verbeterd, maken werkgever en werknemer, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, afspraken over in te zetten instrumenten om een andere functie of tweede loopbaan te realiseren. De werknemer komt in aanmerking voor een transferbudget van € 5.000,- voor de periode van 1 jaar. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget wat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever. |
|  | 6. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever, heeft geen recht op het transferbudget. |
| **Artikel 5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit** | **Artikel 5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit** |
| 4. De medewerker wordt voor de tijd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat er (verlof)uren aan het verlofsaldo van de medewerker worden toegevoegd. | 4. De werknemer wordt voor de afgesproken tijd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat er (vakantie)uren aan het vakantiesaldo van de werknemer worden toegevoegd. |
| 6. De werknemer koopt een evenredig aantal verlofuren uit het IKB en neemt deze voorafgaand of aansluitend op. | 6. De werknemer koopt een evenredig aantal vakantie-uren uit het IKB en neemt deze voorafgaand aan of aansluitend op de periode van vrijstelling van werkzaamheden op. |
| 10. Indien de werknemer, om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is invulling te geven aan de voorgenomen afspraken, wordt binnen een redelijke termijn in overleg een oplossing geformuleerd, waarmee recht wordt gedaan aan de oorspronkelijke afspraken. | 10. Indien de werknemer om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, in de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is de gemaakte afspraken na te komen, zoeken werkgever en werknemer binnen een redelijke termijn in overleg naar een oplossing, rekening houdend met de oorspronkelijke afspraken. |
| 11. Indien een oplossing niet kan worden bereikt binnen de looptijd, vervalt de afspraak. Het voor de afspraak gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao. | 11. Indien geen oplossing wordt gevonden binnen een redelijke termijn, vervallen de gemaakte afspraken. Het voor de afspraken gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao. |
| **Artikel 5.3.2 Arbeidsomstandigheden** |  |
| 1. De werkgever draagt zorg voor, met inachtneming van de principes van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, de mogelijkheid voor de werknemer om duurzame kennis en vaardigheden te ontwikkelen die op de lange termijn van toegevoegde waarde zijn. |  |
| 2. De werkgever faciliteert in het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken. |  |
| **Artikel 5.3.3 Preventie** | **Artikel 5.3.2 Preventie** |
| 3. De werknemer krijgt (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig. | 3. De werknemer krijgt door het onderzoek uit lid 2 (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig. |
| **Artikel 5.3.4 Werken bijzondere eisen** | **Artikel 5.3.3 Werken bijzondere eisen** |
| De werkgever benoemt in overleg met de OR welke functies en/of rollen bijzondere eisen stellen. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die deze werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit artikel 5.3.5. | De werkgever benoemt in overleg met de OR welke functies en/of rollen bijzondere eisen stellen. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit artikel 5.3.4. |
| **Artikel 5.3.5 Belastende werkzaamheden** | **Artikel 5.3.4 Ontziemaatregel fysiek verzwarende omstandigheden** |
| 1. De werkgever voert elke 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert. Tijdens dit gesprek komt in elk geval aan bod op welke wijze de werkgever kan faciliteren in:   1. De ontwikkeling van de werknemer; 2. De vitaliteit van de werknemer; 3. De mobiliteit van de werknemer in- of buiten de organisatie (tweede loopbaan). | 1. De werkgever voert elke 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden. Tijdens dit gesprek komt in elk geval aan bod op welke wijze de werkgever kan faciliteren in:   1. de ontwikkeling van de werknemer; 2. de vitaliteit van de werknemer; en 3. de mobiliteit van de werknemer in- of buiten de organisatie (tweede loopbaan). |
| 2. De werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert, werkt actief aan dit gesprek mee met inachtneming van paragraaf 5.1 en 5.2 van dit hoofdstuk. | 2. De werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden, werkt actief mee aan het loopbaangesprek met inachtneming van paragraaf 5.1 en 5.2 van dit hoofdstuk. |
| 3. Mocht de toepassing van dit hoofdstuk voor de muskusrattenbestrijder niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:   1. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering. 2. Deze werknemer heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week. 3. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen. 4. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd. 5. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden. 6. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel. | 3. Mocht de toepassing van dit hoofdstuk voor de werknemer die in de sector minimaal 10 jaar (met maximaal een onderbreking van 12 maanden) werkzaamheden uitvoert in een functie met fysiek verzwarende omstandigheden niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:   1. Blijkt uit onderzoek door een ergonoom (kerndeskundige) aan de hand van de procesbeschrijving (inclusief voorwaarden) en vragenlijst, die beide deel uitmaken van de cao als bijlage 1, dat de werkzaamheden voor de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden te belastend worden, dan heeft de werknemer recht op urenvermindering. 2. Deze werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor deze werknemer wordt dit recht vanaf 60 jaar verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week. 3. Als sprake is van een deeltijd dienstverband worden de ontzie uren naar rato van het deeltijd dienstverband berekend. 4. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen. 5. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor wekelijks herstel. De ontzie uren worden dan ook wekelijks ingeroosterd en worden niet gespaard en/of toegevoegd aan de vakantie. 6. Er worden afspraken gemaakt over de inroostering van de ontzie uren en de organisatie van het werk. 7. Bij langdurige ziekte wijzigen de ontzie uren niet; de werknemer is administratief ziek voor deze uren. 8. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden. 9. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel. 10. De maatregel is niet bedoeld voor werknemers die door arbeidsongeschiktheid of een medische beperking hun functie niet of onvoldoende kunnen uitoefenen. |
|  | 4. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de werknemer die werkzaamheden uitvoert onder (fysiek) verzwarende omstandigheden te belastend worden, dan heeft de werknemer eveneens recht op urenvermindering volgens lid 3 sub b t/m j, ook in het geval niet is voldaan aan de voorwaarden zoals vastgelegd in lid 3 sub a van dit artikel. |
|  | 5. Het is voor de werknemer mogelijk om gelijktijdig gebruik te maken van artikel 5.2.3 en de ontziemaatregel zoals verwoord in dit artikel. |
| **5.4 Van werk naar werk** | **5.4 Van werk naar werk** |
| Wanneer de functie verdwijnt door bedrijfseconomische omstandigheden, dan is de werknemer vanaf dat moment boventallig. Werkgever en werknemer spannen zich vervolgens gedurende een herplaatsingstermijn van 18 maanden in om de werknemer te begeleiden naar andere, passende werkzaamheden. | Wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt door bedrijfseconomische omstandigheden, dan is de werknemer vanaf dat moment boventallig. Werkgever en werknemer spannen zich vervolgens gedurende een herplaatsingstermijn van 18 maanden in om de werknemer te begeleiden naar andere, passende werkzaamheden. |
| **Artikel 5.4.1 Plan van aanpak opstellen** | **Artikel 5.4.1 Plan van aanpak opstellen** |
| 1. Binnen 2 maanden stellen werkgever en werknemer een plan van aanpak vast. Dit plan bevat tenminste:  - welk doel wordt nagestreefd;  - wanneer sprake is van een passende functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten  van de werknemer;  - welke passende functies in de organisatie bestaan;  - hoe scholing en/of opleiding en/of andere instrumenten kunnen worden ingezet;  - wat de werkgever van de werknemer mag verwachten;  - wat de werknemer van de werkgever mag verwachten;  - hoe de begeleiding naar ander passend werk structureel vorm wordt gegeven door middel van periodieke evaluatiemomenten. | 1. Binnen 2 maanden vanaf het moment van boventalligheid stellen werkgever en werknemer een plan van aanpak vast. Dit plan bevat tenminste:  - welk doel wordt nagestreefd;  - wanneer sprake is van een passende functie;  - welke passende functies in de organisatie bestaan;  - hoe scholing en/of opleiding en/of andere instrumenten kunnen worden ingezet;  - wat de werkgever van de werknemer mag verwachten;  - wat de werknemer van de werkgever mag verwachten; en  - hoe de begeleiding naar ander passend werk structureel vorm wordt gegeven door middel van periodieke evaluatiemomenten. |
| 2. Om de doelstellingen uit het plan van aanpak te kunnen realiseren in het vinden van ander passend werk, wordt een transferbudget van ten minste € 5.000,- inclusief btw ter beschikking gesteld. Dit budget is onderdeel van een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening. | 2. Om de doelstellingen uit het plan van aanpak te kunnen realiseren in het vinden van ander passend werk, wordt een transferbudget van ten minste € 5.000,- ter beschikking gesteld. Dit budget wordt onder voorwaarden volgens het “Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding” in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening. Een eventueel resterend budget wordt niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt terug aan de werkgever. |
| 7. De werkgever kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:   1. de herplaatsingstermijn van 18 maanden te verlengen; 2. het plan van aanpak uit te breiden; 3. dat de boventallige werknemer geschikt of geschikt te maken is voor een functie. | 7. De werkgever kan op basis van voor de werknemer geldende, zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:   1. de herplaatsingstermijn van 18 maanden te verlengen; 2. het plan van aanpak uit te breiden; of 3. dat de boventallige werknemer geschikt of geschikt te maken is voor een functie. |
|  | 9. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaat, heeft geen recht op het transferbudget. |
| **Artikel 5.4.3 Salarisgarantie** | **Artikel 5.4.3 Salarisgarantie (ingangsdatum 1 januari 2023)** |
| 1. Gedurende de herplaatsingstermijn houdt de werknemer recht op zijn volledige salaris, toelagen en IKB van het moment van boventalligheid. | 1. Gedurende de herplaatsingstermijn houdt de werknemer recht op zijn volledige salaris, toelagen en IKB. |
| 2. De werknemer ontvangt een toelage wanneer hij binnen de organisatie wordt herplaatst in een andere, passende functie met een lager salaris. De toelage is gelijk aan het verschil op het moment van herplaatsing tussen het nieuwe salaris en het salaris voor boventalligheid. De werkgever kan daarbij in individuele gevallen met de werknemer afspreken dat de toelage zoveel mogelijk wordt ingebouwd wanneer het salaris stijgt. In het geval van een reorganisatie kunnen in aanvulling op dit artikel afspraken worden gemaakt in het sociaal plan conform H8 van deze cao. | 2. De werknemer ontvangt een toelage wanneer hij binnen de organisatie wordt herplaatst in een andere, passende functie met een lager salaris. De toelage is gelijk aan het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris op het moment van herplaatsing. Zowel het nieuwe salaris als de toelage worden verhoogd met de cao salarisverhogingen. De werkgever kan daarbij in individuele gevallen met de werknemer afspreken dat de toelage wordt opgenomen in het nieuwe salaris. In het geval van een reorganisatie kunnen in aanvulling op dit artikel afspraken worden gemaakt in het sociaal plan volgens hoofdstuk 8 (Medezeggenschap) van deze cao. |
| **Artikel 5.4.4 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen** | **Artikel 5.4.4 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen** |
| Werkgever zal niet eerder overgaan tot een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen dan nadat de stappen uit het plan van aanpak volledig zijn doorlopen. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken. | Werkgever zal pas overgaan tot een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen nadat de stappen uit het plan van aanpak, zoals opgenomen in artikel 5.4.1, volledig zijn doorlopen en de herplaatsingstermijn is verstreken zonder resultaat. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken. |
| **Artikel 5.5.5 Aansluitende uitkering** | **Artikel 5.5.5 Aansluitende uitkering** |
|  | 1. De aansluitende uitkering compenseert de wijzigingen in de opbouw en de duur van de uitkering op grond van de WW per 1 januari 2016. |
| **Artikel 5.5.6 Hoogte en duur aansluitende uitkering** | **Artikel 5.5.6 Hoogte en duur aansluitende uitkering** |
| 1.De aanvullende uitkering wordt berekend op basis van het gemaximeerde dagloon in de zin van de Werkloosheidswet. | 1. De hoogte van de aansluitende uitkering wordt berekend op basis van 70% van het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WW. |
| 2. De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: A – B = duur aansluitende uitkering. In deze formule staat A voor 1 maand per volledig jaar arbeidsverleden van de werknemer tot een maximum van 38 maanden; en B is de maximale duur van de WW-uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer. | 2. De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: A – B. In deze formule staat A voor de duur van de WW-uitkering als deze was berekend volgens de WW zoals deze luidde op 31 december 2015 en B staat voor de duur van de door het UWV toegekende WW-uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer. |

**Hoofdstuk 6 t/m 10**

|  |  |
| --- | --- |
| **OUD** | **NIEUW** |
| **Artikel 6.1.2 Advies vragen aan deskundigen** |  |
| De werknemer heeft het recht om bij gezondheidsproblemen rechtstreeks aan een bedrijfsarts advies te vragen. |  |
| **Artikel 6.1.3 Verplicht medisch keuren tijdens het dienstverband** | **Artikel 6.1.2 Verplicht medisch keuren tijdens het dienstverband** |
| 3. De werknemer is verplicht aan een verplichte medische keuring deel te nemen. | 3. De werknemer is verplicht aan de keuring als genoemd in lid 1 en 2 deel te nemen. |
| **Artikel 6.1.5 Re-integratie–inspanning en passende arbeid** | **Artikel 6.1.4 Re-integratie–inspanning en passende arbeid** |
| 1. Na 6 maanden ziekte wordt een transferbudget van tenminste € 5.000,- aan het Persoonsgebonden Basisbudget (PBB) toegevoegd. Dit bedrag kan de werknemer inzetten voor maatregelen die de gezondheid en vitaliteit bevorderen en voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning. | 1. Na 6 maanden ziekte wordt een re-integratiebudget van tenminste € 5.000,- ter beschikking gesteld aan de werknemer. |
| 2. De werkgever en de werknemer leggen vast welke instrumenten worden ingezet. Het instrumentarium vanuit activerend personeelsbeleid wordt daarbij gebruikt. | 2. De werkgever en de werknemer leggen vast welke instrumenten worden ingezet ten behoeve van de re-integratie van de werknemer in de eigen functie of in passende arbeid. |
| 3. Als de werknemer door ziekte zijn functie niet kan uitvoeren, dan zal de werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer, passende arbeid aan te bieden. Dit alles binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid. |  |
| 4. Als het UWV voor de werknemer uit het lid 1 een mate van arbeidsongeschiktheid van tussen de 35% en 80% vaststelt, dan zijn de inspanningen van de werkgever er op gericht om passende arbeid aan te bieden waardoor de werknemer minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut. |  |
| 5. Na 18 maanden ziekte krijgt de werknemer nogmaals de beschikking over een volledig transferbudget van tenminste € 5.000,- om in te zetten voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning. | 3. Na 18 maanden ziekte wordt nogmaals een volledig re-integratiebudget van tenminste € 5.000,- ter beschikking gesteld aan de werknemer. |
|  | 4. Het gehele of gedeeltelijk re-integratiebudget wat niet is gebruikt door de werknemer, valt terug aan de werkgever. |
| **Artikel 6.2.1 Salaris en toelagen bij ziekte** | **Artikel 6.2.1 Salaris en toelagen bij ziekte** |
| 1. De in lid 2 genoemde uren gelden voor deeltijders naar verhouding van het dienstverband. | 3. De in lid 2 genoemde uren gelden voor werknemers met een deeltijd dienstverband naar verhouding van het dienstverband. |
|  | 7. Als het UWV voor de werknemer uit lid 1 een mate van arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% vaststelt, dan zijn de inspanningen van de werkgever erop gericht om passende arbeid aan te bieden waardoor de werknemer minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut. |
| **Artikel 6.2.2 Aanvulling op het salaris en toelagen bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid** | **Artikel 6.2.2 Aanvulling op het salaris en toelagen bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (ingangsdatum 1 januari 2023)** |
| 1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, en die wordt herplaatst in een andere passende functie tegen een lager salaris en toelagen dan het salaris en toelagen vóór de eerste ziektedag, heeft recht op een aanvulling op het lagere salaris en toelagen. | 1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die vanwege die arbeidsongeschiktheid in zijn eigen functie minder uren gaat werken of wordt herplaatst in een andere passende functie tegen een lager salaris dan het ongekorte oude salaris, heeft recht op een aanvulling op het lagere salaris. |
| 2. De werknemer heeft recht op de aanvulling vanaf het moment van herplaatsing tot het einde van zijn dienstverband. | 2. De werknemer heeft recht op de aanvulling vanaf het moment van de urenvermindering/herplaatsing tot het einde van zijn dienstverband. |
| 3. De hoogte van de aanvulling is 80% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB voor de eerste ziektedag, en het salaris, toelagen en IKB zoals dat geldt na herplaatsing. | 3. De hoogte van de aanvulling is 80% van het verschil tussen het nieuwe en het ongekorte oude salaris op het moment van de urenvermindering/herplaatsing. Zowel het nieuwe salaris als de aanvulling worden verhoogd met de cao salarisverhogingen. De werkgever kan daarbij in individuele gevallen met de werknemer afspreken dat de aanvulling wordt opgenomen in het nieuwe salaris. |
| **Artikel 6.2.5 Aanvullende en aansluitende uitkering door arbeidsongeschiktheid** | **Artikel 6.2.5 Aanvullende en aansluitende uitkering door arbeidsongeschiktheid** |
| 1. De (ex-)werknemer:   1. van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW is opgezegd of die herplaatst is in een andere functie; én 2. die een WGA-of IVA-uitkering ontvangt;   heeft recht op een aanvullende uitkering van maximaal 38 maanden. | 1. De (ex-)werknemer:   1. van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW is opgezegd of die vanwege arbeidsongeschiktheid in zijn eigen functie minder uren is gaan werken of herplaatst is in een andere functie; en 2. die een WGA-of IVA-uitkering ontvangt;   heeft recht op een aanvullende uitkering van maximaal 38 maanden. |
| **Artikel 6.2.11 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning** | **Artikel 6.2.11 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning** |
| 1. De overgangstoelage onregelmatige dienst en de prestatietoeslag horen bij het salaris en toelagen tot een bedrag dat gelijk is aan wat in de 3 kalendermaanden, voordat de werknemer ziek werd, gemiddeld per maand is toegekend, zoals ook het salaris en toelagen van de werknemer per maand wordt uitbetaald. | 1. De overgangstoelage onregelmatige dienst en de prestatietoeslag horen bij het salaris en toelagen tot een bedrag dat het gemiddelde is van wat in de 12 kalendermaanden, voordat de werknemer ziek werd, is toegekend. |
| 2. Als de werknemer minder dan 3 kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest voordat hij ziek werd. | 2. Als de werknemer minder dan 12 kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat het gemiddelde is van wat hem is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest, voordat hij ziek werd. |
| **Artikel 7.5 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd** | **Artikel 7.5 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd** |
| 2. Op het moment van aanzeggen wordt een transferbudget van € 5.000,- toegekend. Dit transferbudget wordt toegevoegd aan het persoonsgebonden basis budget van artikel 5.2.1. Het totale budget kan gebruikt worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten de werkgever. | 2. Op het moment van aanzeggen wordt een transferbudget van ten minste € 5.000,- ter beschikking gesteld. Dit budget wordt onder voorwaarden volgens het “Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding” in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening. Het budget kan gebruikt worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten de werkgever. Bij het einde van de aanzeg- en uitkeringsperiode wordt een eventueel resterend budget niet aan de werknemer uitbetaald, maar valt terug aan de werkgever. |
|  | 3. De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever, heeft geen recht op het transferbudget. |
| 1. **Medezeggenschap** | 1. **Medezeggenschap** |
|  | Medezeggenschap is het uitoefenen van invloed op de (arbeids)omstandigheden, (arbeids)verhoudingen en de organisatie door werknemers of andere betrokkenen, zoals (een onderdeel van) de OR, het Lokaal Overleg of de personeelsvertegenwoordiging dat kan binnen een organisatie. |
| **Artikel 8.1 Lokale arbeidsvoorwaarden** | **Artikel 8.1 Lokale arbeidsvoorwaarden** |
| 1. Het overleg met het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie gaat over de invoering, wijziging of intrekking van regelingen/bepalingen waarvan in deze cao is bepaald dat de werkgever deze kan vaststellen en over andere lokale arbeidsvoorwaarden voor zover deze cao daarover geen afspraken bevat. |  |
| 1. **Werkgeversbijdrage** | 1. **Werkgeversbijdrage** |
|  | Voordat invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) inging werden overheidsvakbonden middels een subsidie van het Rijk ondersteund in hun bijdrage aan de vormgeving van de cao. Met de nieuwe genormaliseerde arbeidsverhoudingen die de Wnra ten gevolg heeft, is deze subsidie beëindigd en sluiten overheidssectoren aan bij wat gebruikelijk is in de markt. Dat is een werkgeversbijdrage per werknemer.  In de cao die is ingegaan per 1 januari 2020, is afgesproken dat alle leden van de Vwvw een bijdrage per werknemer betalen aan de vakbonden. Deze afspraken staan in dit hoofdstuk. Hierin is onder andere bepaald hoe de inning en betaling van deze bijdrage plaatsvindt. |
| **Artikel 9.2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage** | **Artikel 9.2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage** |
| 3. De bijdrage voor het kalenderjaar 2019 bedraagt per fulltime equivalent € 21,04. |  |
| **Artikel 9.4 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden** | **Artikel 9.4 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden** |
| 2. Elke vakbond geeft voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de administrateur op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari voor het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn  aangesloten. Voor de verdeling van de gelden over 2020 spreken partijen een nadere datum af. | 2. Elke vakbond geeft voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de administrateur op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari voor het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn  aangesloten. |
|  |  |
| 1. **Structureel thuiswerken** | 1. **Structureel thuiswerken** |
|  | Op 7 oktober 2020 hebben sociale partners een akkoord bereikt over thuiswerken. De overeengekomen afspraken omvatten 2 punten: een thuiswerkbudget en een thuiswerkvergoeding. De afspraken gelden vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025.  Sociale partners gaan uit van volwassen arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en leidinggevende en werknemer bij het maken van werkafspraken, het invulling geven aan de nieuwe mogelijkheden van thuiswerken en het gebruik maken van de mogelijkheden die de nieuwe cao-afspraken over thuiswerken bieden. |
| **Artikel 10.1 Inleiding en begripsbepaling in aanvulling op artikel 1.9 cao** |  |
| **Arbowet:** De geldende arbeidsomstandighedenwet.  **Structureel thuiswerken:** het in overleg met leidinggevende verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden op wekelijkse basis en voor een evenredig deel van de contracturen vanuit huis.  **Thuiswerkdag:** het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden vanuit huis gedurende de gehele werkdag. Deels werken vanuit kantoor en deels vanuit huis geldt niet als een thuiswerkdag.  **Thuiswerkbudget**: Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet.  **Thuiswerkvergoeding**: een tegemoetkoming in het faciliteren van de thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet en energiekosten. |  |
| **Artikel 10.2 Karakter en looptijd** |  |
| 1. Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter. Afwijken is alleen mogelijk indien dit uitdrukkelijk in het artikel staat vermeld. |  |
| 1. Dit hoofdstuk is een aanvulling op de cao en maakt daar onderdeel van uit. Dit hoofdstuk wordt daarom altijd in samenhang met de overige bepalingen in de cao begrepen. |  |
| 1. Dit hoofdstuk gaat met terugwerkende kracht in per 1 april 2020 en geldt, in afwijking van de andere hoofdstukken in de cao, tot 1 april 2025. |  |
| 4. Dit hoofdstuk wordt na 1 jaar na inwerkingtreding door sociale partners geëvalueerd. |  |
| **Artikel 10.5 Vergoeding thuiswerkplek** | **Artikel 10.3 Vergoeding thuiswerkplek** |
| 3.De werkgever kan de vergoedingen die per 1 april 2020 aan de medewerker zijn verstrekt in het kader van het thuiswerken met de verschuldigde dagvergoeding verrekenen. |  |