CAO RET N.V.

LOOPTIJD 01-07-2025 tot 01-01-2027

RET
AARDIG ONDERWEG

Collectieve Arbeidsovereenkomst RET N.V.

Tussen ondergetekenden:

RET N.V.,

_____

Algemeen directeur

hierna te noemen de werkgever, als partij ter ene zijde

en de vakorganisaties:

FNV

_____

VOR

_____

CNV

_____

is de navolgende CAO RET N.V. gesloten

Preambule CAO RET N.V.

1. **Looptijd**

De looptijd van deze CAO is 18 maanden: van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

2. **Loonparagraaf**

Aan alle werknemers die op 14 oktober 2025 in dienst zijn van RET N.V. zal:

- Per 1 juli 2025, dus met terugwerkende kracht, een structurele loonsverhoging van 2% worden toegekend;

Aan werknemers die op ondergenoemde data in dienst zijn van de RET N.V. zal:

- Per 1 februari 2026 een structurele loonsverhoging van 2% worden toegekend;
- Per 1 juli 2026 een structurele loonsverhoging van 1% worden toegekend.

3. **Zware Beroepenregeling**

Partijen zijn een zware beroepenregeling (ZBR) overeengekomen ingaande 1 januari 2026. De ZBR maakt het voor werknemers vallend onder de CAO RET N.V. die werkzaam zijn in een zwaar beroep, mogelijk om tot drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Deze structurele regeling gaat in beginsel voor onbepaalde tijd gelden. De hoogte van de uitkering is niet hoger dan de jaarlijks door de overheid vastgestelde RVU-drempelvrijstelling, exclusief de extra fiscale ruimte voor werknemers in knellende situaties.

De RET en vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze CAO gezamenlijk vaststellen hoe om te gaan met de fiscale mogelijkheid voor ondersteuning van werknemers in knellende situaties.

Alle afspraken rondom de ZBR worden vastgelegd in een reglement dat een integraal onderdeel vormt van de CAO.

4. **Overwerk deeltijders**

Partijen zijn overeengekomen dat de overwerkvergoeding voor de salarisklassen 1 t/m 10 wordt aangepast naar aanleiding van recente rechtspraak. In artikel 17 van bijlage 5 van de CAO en in de preambule (pagina 5 van de CAO) wordt in verband hiermee de bepaling over medewerkers met een dienstverband van minder dan 36 uur verwijderd. Deeltijders hebben hiermee voortaan het recht op een overwerktoeslag zodra ze méér werken dan in hun arbeidscontract staat. Hiermee worden deeltijders en voltijders gelijk behandeld als het gaat om overwerk.

5. **Agenda gedurende looptijd CAO**

Gezondheid is belangrijk in alle levensfasen. Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van deze CAO nadere afspraken op gebied van gezondheid en gezond naar pensioen gezamenlijk worden uitgewerkt. De nieuwe regeling(en) voldoet in ieder geval aan de volgende vereisten:

- De regeling ziet toe op gezondheid in brede zin; en kan als zodanig nieuwe of aangepaste afspraken bevatten over bijvoorbeeld minder werken, werk-privébalans, verlof, studieschuld of mantelzorg;
- De regeling geldt voor alle medewerkers (en dus voor alle generaties);
- De regeling biedt flexibiliteit en houdt rekening met verschillende leeftijdsfasen;

Partijen hebben een periodiek Georganiseerd Overleg met elkaar waarin ook de onderwerpen uit de verschillende inzetbrieven die geen onderdeel uitmaken van het uiteindelijke CAO-akkoord besproken kunnen worden. Partijen spreken af in ieder geval het onderwerp APC, het onderwerp vakantie en het onderwerp menstruatie/overgangsverlof te bespreken.

Inhoudsopgave

Collectieve Arbeidsovereenkomst RET N.V. 2

Preambule CAO RET N.V. 3

Inhoudsopgave 4

Hoofdstuk I Algemene bepalingen 13

Artikel 1. Definities 13

Artikel 2. Gelijkstelling geregistreerde partner en levenspartner 15

Artikel 3. Voordragen van belangen bij werkgever 15

Artikel 4. Informatie over rechtspositieregelingen 15

Artikel 4a. Integriteit (overgenomen uit bijlage 29 van de vorige CAO) 15

Artikel 4b. Plichtsverzuim 16

Hoofdstuk II De arbeidsovereenkomst 17

Artikel 5. In dienst treden 17

Artikel 6. Indiensttreding 17

Artikel 7. Wijziging van de functie of plaatsing in een andere functie 17

Artikel 8. Aangaan van de arbeidsovereenkomst 17

Artikel 9. Afwijking van regelingen t.a.v. hogere functies 17

Artikel 10. Gegevens in de arbeidsovereenkomst en wijzigingen daarvan 17

Artikel 11. Aanpassing arbeidsduur 18

Hoofdstuk III Het vervullen van de betrekking 19

Artikel 12. Voorrang personeel bij werving 19

Artikel 13. Persoonlijk ontwikkelingsplan 19

Artikel 14. Verplichting tot volgen van opleiding 19

Artikel 15. Functioneringsgesprek 19

Artikel 16. Bevordering 19

Artikel 17. Afwijken van opdrachten 19

Artikel 18. Verplichte aangiften 19

Artikel 19. Openbaarvervoerbewijzen 20

Artikel 20. Verdere verbodsbepalingen 20

Artikel 21. Regeling rookvrije werkplek 20

Hoofdstuk IV Beloning en andere geldelijke aanspraken 21

Artikel 22. Recht op loon 21

Artikel 23. Militaire dienst 21

Artikel 24. Gewetensbezwaarde. Nationale Reserve 21

Artikel 25. Vervullen andere functie 21

Artikel 26. Gevolgen van demotie 21

Artikel 27. Hoogte salarissen. Bijzondere salarisregeling 22

Artikel 28. Functiebeschrijving; functiewaardering; indeling in salarisklassen; toekennen salaris 22

Artikel 29. Toelage minimumloon 22

Artikel 30. (periodieke) verhoging van salaris 22

Artikel 31. Vakantietoelage 22

Artikel 32. Uitbetaling vakantietoelage 22

Artikel 33. Nadere regelingen voor vergoeding voor bijzondere omstandigheden 22

Artikel 34. Uitkering ineens 23

Artikel 35. Eindejaarstoelage 23

Artikel 36. Jubileumgratificatie 23
Artikel 37. Spaarloonregeling 23
Artikel 38. Voorschot op NS-jaarabonnement 23
Artikel 39. Overlijden 23
Hoofdstuk V Arbeidsduur en werktijden 24
Artikel 40. Arbeidsduur 24
Artikel 41. Feitelijke arbeidsduur en ziekte 24
Artikel 42. Werktijden 24
Artikel 43. Opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid 25
Artikel 44. Beperking van overwerk 25
Hoofdstuk VI Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden 26
Artikel 45. (Ver)kopen van vakantie-uren 26
Artikel 46. Kopen van vakantie-uren 26
Artikel 47. Verlaging loon e.a. voor bepaalde bestedingsdoeleinden 26
Hoofdstuk VII Vakantie en verlof 27
Artikel 48. Verlening van vakantie en verlof 27
Artikel 48a. (artikel 1 voormalige vakantie- en verlofregeling) 27
Artikel 48b. (artikel 2 voormalige vakantie- en verlofregeling). 27
Artikel 49. Duur van de vakantie in bijzondere situaties 27
Artikel 50. Wijze van opnemen van vakantie 28
Artikel 51. Vakantie, verlof, verzuim 28
Artikel 52. Gevolgen van te laat komen 28
Artikel 53. Intrekking van vakantie; ziekte tijdens vakantie; vakantie tijdens ziekte 28
Artikel 54. Doorschuiven van vakantie naar volgend kalenderjaar; maximumduur van vakantie in kalenderjaar 28
Artikel 55. Te veel of te weinig genoten vakantie 29
Artikel 56. Extra verlof met behoud van loon (artikel 3 voormalige regeling vakantie-en verlof) 29
Artikel 56a. Langdurend zorgverlof (Artikel 3a. voormalige regeling vakantie- en verlof) 30
Artikel 56b. Kortdurend zorgverlof (Artikel 3b. voormalige regeling vakantie- en verlof) 30
Artikel 56c. Adoptie- en pleegzorgverlof (Artikel 3c. voormalige regeling vakantie- en verlof) 30
Artikel 56 d. (Artikel 4. Voormalige regeling vakantie- en verlof) 30
Artikel 56e. Vakbondsfaciliteiten (Artikel 5. Voormalige regeling vakantie- en verlof) 31
Artikel 56f. Extra verlof zonder behoud van loon (Artikel 6. Voormalige regeling vakantie- en verlof) 31
Artikel 56g. Overige bepalingen (Artikel 8. Voormalige regeling vakantie- en verlof) 31
Artikel 57. Recht op ouderschapsverlof (Betaald ouderschapsverlof voorheen Bijlage 22 bij de CAO) 31
Artikel 57a. Overgangsrecht betaald ouderschapsverlof (Vervallen) 32
Artikel 57b 32
Artikel 57c. Voorwaarden 32
Artikel 57d. Meerlingen 32
Artikel 57e. Ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlof 32
Artikel 57f. Opbouw vakantie en vakantie-toelage 32
Artikel 57g. Terugbetaling 32
Artikel 57h. 33
Artikel 58. Samenloop van loondoorbetaling met WAZO-uitkering 33
Artikel 59. Zwangerschaps- en bevallingsverlof 33
Hoofdstuk VIII Aanspraken en verplichtingen in geval van ziekte 34

Artikel 60. Definities 34
Artikel 61. Plotseling opgekomen redenen voor verzuim, anders dan wegens ziekte of ongeval. 34
Artikel 62. Inleiding 34
Artikel 63. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding 34
Artikel 64. Consultatie van bedrijfsarts door werknemer 34
Artikel 65. Verplichting tot onderwerping aan periodiek geneeskundig onderzoek 35
Artikel 66. Geneeskundig onderzoek 35
Artikel 67. Verplichting tot onthouding van de uitoefening van de functie 35
Artikel 68. Maatregelen en voorzieningen 35
Artikel 69. Recht op loon tijdens ziekte 35
Artikel 70. Hardheidsclausule 36
Artikel 71. Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door het werk 36
Artikel 72. Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk 36
Artikel 73. Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk 36
Artikel 74. Refertetijdvak 37
Artikel 75. Ziekte en periodieke salarisverhogingen 37
Artikel 76. Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 11 37
Artikel 77. Verplichtingen van de werkgever 37
Artikel 78. Verplichting werknemer tot informatieverstrekking bij ziekte 37
Artikel 79. Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie 37
Artikel 80. Verplichtingen werknemer medisch onderzoek 38
Artikel 81. Geen aanspraak op doorbetaling loon 38
Artikel 82. Staken doorbetaling loon 38
Artikel 83. Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen werknemer 39
Artikel 84. Loon uitbetalen aan anderen en nabetaling aan werknemer 39
Artikel 85. Wijze van opdragen passende arbeid 39
Artikel 86. Terugkeer in functie na ziekte 39
Artikel 87. Inkomsten andere functie in mindering brengen op loon 39
Artikel 88. Samenloop met ZW-uitkering 40
Artikel 89. Samenloop van loon bij ziekte met een WW-uitkering 40
Artikel 90. Samenloop van loon tijdens ziekte en uitkering op grond van een arbeidsongeschiktheidsuitkering 40
Artikel 91. WAJONG/WAZ 40
Artikel 92. Tegemoetkoming ziektekosten 40
Artikel 93. Hoogte tegemoetkoming ziektekostenverzekering 41
Artikel 94. Meerdere dienstverbanden 41
Artikel 95. Inhouding ziektekostenpremies 41
Artikel 96. Garantie-uitkering 41
Artikel 97. Overgangsartikel per 1 januari 2006 41
Artikel 98. Aanvulling arbeidsongeschiktheidsuitkering 42
Hoofdstuk IX Schorsing 43
Artikel 99. Gronden voor schorsing 43
Artikel 100. Vereisten bij bekendmaking van schorsing 43
Artikel 101. Inhouding van loon tijdens schorsing 43
Hoofdstuk X Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 44
Artikel 102. Bevoegdheid; ingangsdatum; beëindiging van de arbeidsovereenkomst 44

Artikel 103. Opzegtermijnen 44
Artikel 104 t/m 112 mbt FPU-ontslag zijn vervallen 44
Artikel 113. Eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie ook art. 667 BW) 44
Artikel 114. Opzegging op grond van ongeschiktheid wegens ziekte 45
Artikel 115. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte wegens gebrek aan voldoende medewerking 45
Artikel 116. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bereiken AOW-pensioengerechtigde leeftijd 45
Artikel 117. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na bereiken pensioengerechtigde leeftijd 46
Artikel 118. Ontslagbescherming bij activiteiten voor ondernemingsraad 46
Artikel 119. Getuigschrift bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst 46
Hoofdstuk XI Overige rechten en verplichtingen 47
Artikel 120. Plichtsvervulling 47
Artikel 121. Bijzondere blijken van waardering 47
Artikel 122. Verplichting tot melding verhindering 47
Artikel 123. Maatregelen van orde. Ontzegging van toegang 47
Artikel 124. Doen van uitvinding. Indiening en beloning van ideeën 47
Artikel 125. Verhuisplicht; verhuiskostenvergoeding 47
Artikel 126. Verhuizing op medische indicatie 47
Artikel 127. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Pensionkostenvergoeding 47
Artikel 128. Vergoeding bij dienstreizen 48
Artikel 129. Tegemoetkoming verhuiskosten in bijzondere gevallen 48
Artikel 130. Op grond van wettelijke regeling reeds recht op vergoeding 48
Artikel 131. Nadere uitvoeringsregels 48
Artikel 132. Behandeling van klachten over de werknemer 48
Artikel 133. (Tijdelijke) overplaatsing. Waarneming andere werkzaamheden. Overwerk. Wacht- en waakdiensten. Staking en uitsluiting 48
Artikel 134. Nevenwerkzaamheden 48
Artikel 135. Verboden 49
Artikel 136. Afrekening rekenplichtige 49
Artikel 137. Verhaal van schade op de werknemer 49
Artikel 138. Vergoeding van schade aan eigendommen 49
Artikel 139. Vergoeding schade aan privé-eigendommen (voorheen bijlage 16 bij CAO) 49
Artikel 140. Schade-/kostenvergoeding in overige gevallen. 50
Artikel 141. Dienstkleding 50
Artikel 142. Voorbereiding op pensionering (voorheen bijlage 30). 50
Artikel 143. Rechtsbescherming van vakbonds(kader)leden 50
Artikel 144. Bezwaar 50
Hoofdstuk XII Overleg met vakbonden 51
Artikel 145. Overleg met Vakbonden 51
Aldus Vastgesteld 52
Bijlage 1: Regeling functiebeschrijving 53
1. Algemene bepalingen 53
3. Slotbepalingen 53
Bijlage 2: Regeling functiewaardering 54
Bijlage 3: Regeling bezwarencommissie 56
Bijlage 4: De Sollicitatiecode RET N.V. 58

Artikel 1. Uitgangspunten 58
Artikel 2. Het ontstaan van de vacature 58
Artikel 3. Werving 59
Artikel 4. Selectiefase 59
Artikel 5. Nader Onderzoek 60
Artikel 6. Eindselectie en aanstelling 61
Artikel 7. Klachtenprocedure 61
Bijlage 5: Regeling loon en salaris 62
Artikel 1. Salarisregeling van bijzondere groepen 62
Artikel 2. Toekenning van salaris 62
Artikel 3. Toekenning van periodieke verhogingen 62
Artikel 4. Periodieke verhoging binnen aanloopschaal 62
Artikel 5. Salaris bij bevordering 62
Artikel 6. Minimumvakantietoelage en eindejaarstoelage 62
Artikel 7. Vervullen van onvolledige betrekking 63
Artikel 8. Tijdstip van uitbetaling loon 63
Artikel 9. Persoonlijke prestatietoelage (PPT) 63
Artikel 10. Overgangsrecht 63
Artikel 11. Persoonlijke prestatie-uitkering (PPU) 64
Artikel 12. Categoriale prestatie-uitkering (CPU) 64
Artikel 13. Gratificaties 64
Artikel 14. Arbeidsmarkttoelage 64
Artikel 15. Tijdelijke persoonlijke toelage 64
Artikel 16. Vergoeding onregelmatige dienst 64
Artikel 17. Overwerkvergoeding SK 1 t/m 10 65
Artikel 18. Overwerkvergoeding SK 11 t/m 19 65
Artikel 19. Vergoeding waarneming hogere functie 66
Artikel 20. Vergoeding bedrijfshulpverlener 66
Artikel 21. Verschuivingtoelage 66
Bijlage 6: Definitie en status looncomponenten 74
Bijlage 7: Overbruggingsregeling 78
Artikel 1. Belanghebbende 78
Artikel 2. Looncomponenten 78
Artikel 3. Voorwaarden 78
Artikel 4. Bijzondere bepalingen 78
Artikel 5. Toelichting en nadere richtlijnen 78
Bijlage behorende bij overbruggingsregeling 79
Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder a t/m c. 79
Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder d en e. 80
Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder f. 81
Bijlage 8: Regeling vergoeding wacht- en waakdiensten 82
Percentage van maximumsalaris SK 5, genoemd in bijlage 5, Regeling Loon en salaris , bijlage B 82
Bijlage 9: Regeling bezwarende omstandigheden 84
Artikel 1. Definities 84
Artikel 2. Belanghebbende 84

Artikel 3. Systematiek 84
Artikel 4. Vergoedingstabel 84
Artikel 5. Toelichting en nadere richtlijnen 84
Bijlage behorende bij regeling bezwarende arbeidsomstandigheden 85
Bijlage 11: Regeling gratificatie bij ambtsjubilea RET N.V. en haar rechtsvoorgangers 86
Artikel 1. 86
Artikel 2. 86
Artikel 3. 86
Artikel 4. 86
Artikel 5. 87
Artikel 6. 87
Artikel 7. 87
Artikel 8. 87
Artikel 9. 87
Bijlage 12: Richtlijnen betreffende jubilea en recepties 88
Bijlage 13: Regeling Kostenvergoedingen 89
Artikel 1. Definities 89
Artikel 2. Tegemoetkoming in de verhuiskosten 89
Artikel 3. 90
Artikel 4. 90
Artikel 5. Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. 90
Artikel 6. 90
Artikel 7. Tegemoetkoming extra-reiskosten woon-werkverkeer en vergoeding extra-reis- en wachttijd. 91
Artikel 8. 91
Artikel 9. 91
Artikel 10. Tegemoetkoming bijzondere kosten woon-werkverkeer. 91
Artikel 11. 91
Artikel 12. Vergoeding kosten van dienstreizen. 92
Artikel 13. 92
Artikel 14. 92
Artikel 15. Tegemoetkoming reiskosten bij medisch onderzoek. 92
Artikel 16. 93
Artikel 17. Tegemoetkoming reis- en verblijfkosten voor sollicitanten. 93
Artikel 18. Tegemoetkoming koffie- en theekosten. 93
Artikel 19. Tegemoetkoming kosten van een warme maaltijd bij overwerk. 93
Artikel 21. Overige tegemoetkomingen. 93
Artikel 22. Slotbepalingen. 93
Bijlage 14: Regeling kostenvergoeding rechtsbijstand 94
Artikel 1. 94
Artikel 2. 94
Artikel 3. 94
Artikel 4. 94
Artikel 5. 94
Artikel 6. 94
Artikel 7. 94

Artikel 8. 95
Bijlage 15: Beleidslijn lease-auto's 96
Bijlage 16: Lijst met vergoedingen/ kortingen m.i.v. 1 maart 2008 97
Bijlage 17: Fietsregeling 98
Artikel 1. Begripsbepalingen 98
Artikel 2. Voorwaarden deelname 98
Artikel 3. Mogelijkheden bij aanschaf fiets 98
Artikel 4. Aanschaf door werkgever 98
Artikel 5. Betaling fietsbijdrage aan werknemer 99
Artikel 6. Tegenprestatie belanghebbende 99
Artikel 7. Bedrag fietsbijdrage 99
Artikel 8. Verlaging bruto vakantietoeslag of eindejaarsuitkering, dan wel brutosalaris 99
Artikel 9. Inzetten vakantieverlof 99
Artikel 10. Beëindiging deelname fietsregeling 99
Artikel 11. Gevolgen beëindiging deelname fietsregeling 99
Artikel 12. Nieuwe omstandigheden 100
Artikel 13. Hardheidsclausule 100
Artikel 14. Overgangsrecht 100
Bijlage 18: Regeling betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 101
1. Arbeidstijdverkorting 101
2. Uitsluitingen. 101
3. Nevenfuncties 101
4. Opsparen 101
5. Overwerk 101
Bijlage 19: Regeling bij benoeming of verkiezing in functies in publiekrechtelijke colleges 102
1. Full-time publieke functie 102
2. Part-time publieke functie 102
3. Verrekening van inkomsten uit publieke functie bij verlof 102
4. Loonheffing 103
Bijlage 20: Regeling Voorschriften bij ziekte (vervallen) 104
Bijlage 21: Regels betreffende controle op het ziekteverzuim in het buitenland 105
Artikel 1. Algemeen. 105
Artikel 2. Inzenden van verklaring. 105
Artikel 3. Verplichting tot terugkeer. 105
Artikel 4. Berichtgeving aan betrokkenen. 105
Artikel 5. In het buitenland te gebruiken verklaring. 105
Bijlage 22: Klokkenluidersregeling 107
Artikel 1. 107
Artikel 2. 107
Artikel 3. 107
Artikel 4. 108
Artikel 5. 108
Artikel 6. 108
Artikel 7. 108
Artikel 8. 108

Artikel 9. 108
Bijlage 23: Regeling internet- en e-mailgebruik RET N.V. 109
Artikel 1 Definities 109
Artikel 2 Reikwijdte 109
Artikel 3 Uitgangspunt en doeleinden 109
Artikel 4 Gebruik elektronische communicatiemiddelen 109
Artikel 5 Voorkomen onrechtmatig gebruik dan wel misbruik 110
Artikel 6 Controles 110
Artikel 7 Verantwoordelijkheden en beheer 110
Artikel 8 Vastlegging 110
Artikel 9 Persoonsgegevens 110
Artikel 10 Bewaring en verwijdering 111
Artikel 11 Personen aan wie persoonsgegevens worden verstrekt 111
Artikel 12 Rechten van de betrokkene 111
Artikel 13 Sancties 111
Artikel 14 Onvoorziene omstandigheden 111
Artikel 15 Openbaarmaking en inwerkingtreding 111
Bijlage 24: Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering 112
Artikel 1. Definities 112
Artikel 2. Voorwaarden voor recht op uitkering: 112
Artikel 3. Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag. 112
Artikel 4. Hoogte van de uitkering: indexering 112
Artikel 5. Hoogte van de uitkering: bedrag 112
Artikel 6. Overgangsbepaling: verlengde uitkering voor werkloosheid ontstaan tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004. 112
Artikel 7. Overgangsbepaling: 113
De aanvullende uitkering indien artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is. De bepalingen van deze regeling, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is. 113
Artikel 8. Beëindiging van het recht op uitkering 113
Artikel 9. Herleving van het recht op uitkering 113
Artikel 10. Verlenging van het recht op uitkering 113
Artikel 11. Verplichtingen en sancties 113
Artikel 12. Anticumulatie 113
Artikel 13. Scholing 113
Artikel 14. Aanvulling op ZW-uitkering 113
Artikel 15. Uitkering bij overlijden 113
Artikel 16. Diensttijd 113
Artikel 17. Voorwaarden voor recht op uitkering 114
Artikel 18. Duur van de uitkering 114
Artikel 19. Overgangsrecht: aansluitende uitkering voor werkloosheid ontstaan tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004. 114
Artikel 20. Overgangsbepaling 115
De aansluitende uitkering indien artikel 130h, eerste lid van de Werkloosheidswet van toepassing is. 115
Artikel 21. Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag 115
Artikel 22. Hoogte van de uitkering: indexering 115
Artikel 23. Hoogte van de uitkering. 115

Artikel 24. Beëindiging van het recht op uitkering 115
Artikel 25. Nawerking ZW en WAZO 115
Artikel 26. Herleving van het recht op uitkering 115
Artikel 27. Verplichtingen en sancties 115
Artikel 28. Anticumulatie 115
Artikel 29. Scholing 116
Artikel 30. Uitkering bij overlijden 116
Artikel 31. Regeling tegemoetkoming verhuiskosten 116
Artikel 32. Verhuiskostenvergoeding 116
Artikel 33. Reïntegratietoeslag 116
Artikel 34. 116
Artikel 35. 117
Artikel 36. 117
Artikel 37. Reïntegratiepremie 117
Artikel 38. 117
Artikel 39. 117
Bijlage 25: Uitkeringsregeling functioneel leeftijdsontslag 118
Artikel 1 118
Artikel 2. 119
Artikel 3. 119
Artikel 4. 119
Artikel 4a. 120
Artikel 5. 120
Artikel 5a. 120
Artikel 6. 121
Artikel 7. 121
Artikel 8. 121
Artikel 9. 121
Artikel 10. 122
Artikel 11. 122
Artikel 12. 122
Artikel 13. 122
Bijlage 26: Regeling Ondernemingsraden 123
Artikel 1. 123
Artikel 2. 123
Artikel 3. 123
Bijlage 27: Beleidslijn bij collectieve acties. 124
1. Demonstratieve bijeenkomsten. 124
2. Stakingen. 124
3. Algemene aandachtspunten. 124
4. Bijzondere situaties. 124
Bijlage 28: Ideeënreglement (VERVALLEN per 1 maart 2022) 125
Bijlage 29: Regeling RET N.V. ten aanzien van werknemers van niet-Nederlandse nationaliteit die in het land van herkomst hun dienstplicht moeten vervullen. 126
Bijlage 30: RELEVANTE CIRCULAIRES per 31-12-2006 127
Trefwoorden 130

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. In deze CAO en de daarop berustende regelingen wordt verstaan onder:

A

- **algemeen directeur**: degene die belast is met de dagelijkse leiding van de RET N.V.
- **arbeidsduur per jaar**: de naar elk kalenderjaar herleide formele arbeidsduur, gecorrigeerd voor feestdagen;
- **arbeidsduur**: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode, waarin de werknemer arbeid moet verrichten;
- **arbeidsongeschikt**: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 4 t/m 6 van de WIA;
- **arbodienst**: de (rechts)perso(o)n(en) waarmee een overeenkomst is gesloten inzake de advisering over arbeidsomstandigheden en bedrijfsgeneeskundige begeleiding;

D

- **deeltijddienstverband**: een dienstverband waarbij de arbeidsduur minder bedraagt dan die van een volledig dienstverband;
- **dienstdag**: een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten;

F

- **feestdagen**: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Koninginnedag, 5 mei (eens per 5 jaar in lustrumjaren) en iedere andere dag die de werkgever als feestdag aanwijst;
- **feitelijke arbeidsduur**: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
- **formele arbeidsduur**: de arbeidsduur per week volgens de individuele arbeidsovereenkomst;
- **functie**: het geheel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten;
- **functionele salarisklasse/functionele salarisschaal**: de salarisklasse/ salarisschaal waarin de functie van de werknemer is ingedeeld;

I

- **IVA**: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;

L

- Loon: salaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, alsmede de toelage zoals weergegeven in bijlage 5, regeling loon en salaris, paragraaf 2.

M

- maximumsalaris: het hoogste bedrag van de salarisklasse dat kan worden bereikt door jaarlijkse salarisverhogingen;

O

- overwerk: werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur;

P

- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;

R

- roostervrije tijd: de in het kader van een werktijdenregeling aangewezen dagen of delen daarvan waarop de werknemer als gevolg van de algemene arbeidsduurverkorting met ingang van 1 januari 1997 in beginsel geen arbeid behoeft te verrichten;

S

- salaris per uur/uurloon: het 1/156ste deel van het salaris bij een volledig dienstverband;
- salaris:
    a. Het bedrag uit de salarisklassen, zoals weergegeven in bijlage 5, regeling loon en salaris, waarop de werknemer aanspraak heeft dan wel, als voor zijn betrekking een of meer vaste bedragen gelden, dat bedrag of die bedragen;
    b. de toelagen bedoeld in de artikelen 29 en 33, tweede lid van deze CAO.
- salarisklasse/salarisschaal: een reeks van genummerde salarissen zoals weergegeven in bijlage 5, regeling loon en salaris;
- seniorenarbeidsduur: de krachtens artikel 42 van deze CAO teruggebrachte arbeidsduur per week voor senioren;
- SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;

U

- UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

V

- volcontinudienst: een dienstrooster op grond waarvan op zeven dagen per week door vaste ploegen van gelijke sterkte op 24 uur per dag arbeid moet worden verricht;
- volledig dienstverband: een dienstverband met een formele arbeidsduur van 36 uur per week en een arbeidsduur per jaar van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 7,2 uur. In afwijking hiervan is een volledig dienstverband voor de werknemer die in volcontinudienst werkzaam is, een dienstverband met een formele arbeidsduur van 33,6 uur per week en een arbeidsduur per jaar van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 6,72 uur.

W

- WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
- WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- WAO-uitkering; een uitkering op grond van de WAO;
- WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- WAZO: de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, nr. 567);
- werkgever: de RET N.V.;
- werkingssfeer: werknemers die op 9 december 2012 rechtstreeks vanuit de RET N.V. in dienst zijn getreden bij de RET Bus B.V. vallen onder de werkingssfeer van de CAO RET N.V. en de daaruit voortvloeiende bedrijfseigen regelingen;
- Werknemer: de persoon met wie de werkgever een dienstverband is aangegaan; daar waar gesproken wordt van werknemer / hij / hem, etc. dient hieronder tevens te worden verstaan: werkneemster / zij / haar, etc.
- werktijd: de periode gedurende welke de werknemer arbeid moet verrichten;
- werktoelage: overwerkvergoeding ten gevolge van piketdienst of wacht- en waakdienst.
- WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- WPA: de Wet privatisering ABP;

Z

- Zvw: de Zorgverzekeringswet;
- ZW: de Ziektewet;
- ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering op grond van de ZW;

2. Bij de berekening van de uren voor de arbeidsduur en het vakantieverlof wordt tot op één decimaal op de gebruikelijke wijze afgerond.
3. Het personeel is, behalve aan de algemeen directeur, ondergeschikt aan alle werknemers, onder wier leiding het voortdurend of tijdelijk is tewerkgesteld.
4. Voor het personeel bestemde mededelingen of instructies van algemene aard worden door of namens werkgever zoveel mogelijk schriftelijk ter kennis gebracht.

Artikel 2. Gelijkstelling geregistreerde partner en levenspartner

1. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen wordt onder echtgeno(o)t(e) mede begrepen de geregistreerde partner en de levenspartner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert.
2. Van een gemeenschappelijke huishouding als bedoeld in het eerste lid is slechts sprake indien dit blijkt uit een schriftelijke verklaring of een notarieel verleden samenlevingscontract, beide voorzien van daarmede overeenstemmende uittreksels uit het bevolkingsregister.
3. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen wordt onder weduwe of weduwnaar begrepen de nabestaande geregistreerde partner en de nabestaande levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
4. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen wordt tot gezinslid in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner en de levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
5. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt.

Artikel 3. Voordragen van belangen bij werkgever

1. De werknemer heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij de werkgever voor te dragen. Hij kan zich daarbij door een raadsman laten bijstaan of doen vertegenwoordigen.
2. Aan vertegenwoordigers van erkende vakorganisaties wordt gelegenheid gegeven de belangen van werknemers bij de werkgever voor te dragen.

Artikel 4. Informatie over rechtspositieregelingen

1. De werkgever zal een exemplaar van deze CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, en van de bijbehorende uitvoeringsregelingen kosteloos digitaal en in schrift aan de werknemer ter beschikking stellen.
2. Op verzoek ontvangen kosteloos een exemplaar van de in het eerste lid bedoelde stukken:
   a. de erkende vakorganisaties
   b. andere instellingen of personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen.

Artikel 4a. Integriteit (overgenomen uit bijlage 29 van de vorige CAO)

De RET N.V. heeft besloten ter bevordering van de integriteit de volgende voorschriften te stellen:

1. De vraag of binnen de RET N.V. corruptie- of fraudegevoelige situaties bestaan, is een punt van voortdurende aandacht.
2. Los daarvan moet de algemeen directeur voortdurend nagaan of in zijn organisatie situaties voorkomen, die een bedreiging vormen of kunnen vormen voor de integriteit. Als zulke situaties worden aangetroffen, moeten daartegen uiteraard adequate maatregelen getroffen worden. Een dergelijk onderzoek vindt ten minste iedere vijf jaar plaats.
3. De RET N.V. dient adequaat gebruik te maken van de mogelijkheid om betrekkingen aan te wijzen, waarin in de regel slechts personeel wordt benoemd, dat in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag.
4. De algemeen directeur dient een geval van corruptie of fraude van enige omvang te melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen en de externe accountant.
5. De algemeen directeur dient, als het overleg met de voorzitter van de Raad van Commissarissen daartoe aanleiding geeft, van corruptie of fraude aangifte te doen bij de officier van justitie in de gevallen waarin dat vereist is.
6. Er dienen maatregelen te worden getroffen tegen degene die zich schuldig heeft gemaakt aan corruptie of fraude, en tegen degene door wiens nalatigheid corruptie of fraude kon plaatsvinden.
7. Waar mogelijk dient de schade die de RET N.V. lijdt, te worden verhaald op de dader of op degene door wiens nalatigheid corruptie of fraude kon plaatsvinden.
8. De RET N.V. stelt op basis van artikel 134 van deze CAO richtlijnen op voor het melden en registreren van nevenfuncties. Deze registratie dient periodiek geactualiseerd te worden.
9. De RET N.V. heeft in de geschenkenregeling richtlijnen opgesteld voor het aannemen van geschenken en diensten.
10. De RET N.V. zorgt voor registratie van de aantasting van de integriteit binnen de RET N.V., de disciplinaire straffen en de eventuele strafrechtelijke vervolging en de afloop daarvan.
11. Het melden van (vermoedens van) aantasting van integriteit binnen de RET N.V. gebeurt bij een vertrouwenspersoon.

Voor meldingen die betrekking hebben op (vermoedens van) aantasting van de integriteit door de Algemeen Directeur of een vertrouwenspersoon, fungeert de voorzitter van de Raad van Commissarissen als meldpunt.

Artikel 4b. Plichtsverzuim

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Hoofdstuk II De arbeidsovereenkomst

Artikel 5. In dienst treden
De werknemer treedt in dienst bij de RET N.V.

Artikel 6. Indiensttreding

1. De werkgever kan bepalen dat indiensttreding in door hem aan te wijzen functies in de regel slechts kan plaats vinden nadat betrokkene blijkens een geneeskundig onderzoek medisch geschikt wordt geacht voor de door hem te vervullen functie.
2. De werkgever kan bepalen dat indiensttreding in door hem in overleg met de OR aangewezen functies slechts kan plaatsvinden nadat ten aanzien van betrokkene een verklaring omtrent het gedrag is afgegeven als bedoeld in de Wet justitiële- en strafvorderlijke gegevens.
3. Voor zover aan de uitvoering van het bepaalde in het tweede lid kosten zijn verbonden, komen deze voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever draagt zorg voor de geheimhouding van alle omtrent werknemers verkregen gegevens.

Artikel 7. Wijziging van de functie of plaatsing in een andere functie
Bij wijziging van de functie of plaatsing in een andere functie is het bepaalde in artikel 6, voor zover dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Aangaan van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan
   a. hetzij voor onbepaalde tijd.
   b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
2. Aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat in de regel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vooraf.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd) geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden; in de arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal twee jaar geldt in principe een proeftijd van één maand.

Artikel 9. Afwijking van regelingen t.a.v. hogere functies
De algemeen directeur kan in bijzondere gevallen op verzoek een arbeidsovereenkomst met een werknemer afsluiten, waarbij artikelen uit deze CAO en bijbehorende regelingen geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Dit kan met de volgende groepen van werknemers:

a. Werknemers die functies vervullen in schaal 14 of hoger
b. Werknemers in het eerste echelon onder de directie;
c. Werknemers in een functie op het gebied van commercie of marketing of met een stafspecialisatie en account managers ingeschaald in schaal 13 of lager.

Artikel 10. Gegevens in de arbeidsovereenkomst en wijzigingen daarvan

1. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst die de werknemer voor of bij zijn indiensttreding kosteloos ontvangt, worden behalve de gegevens, bedoeld in art. 7:655 BW in elk geval de volgende gegevens vermeld:
   a. de voornamen en de geboortedatum van de werknemer;
   b. de functionele salarisklasse;
   c. indien van toepassing, de rang bij indiensttreding;
   d. of de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
   e. indien hij een afroepcontract heeft, de hoogte van het uurloon en de tijden waarbinnen de werkzaamheden waartoe kan worden opgeroepen, mogelijk zijn;
   f. indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan artikel 9, welke van de in dat artikel bedoelde regelingen buiten toepassing worden gelaten.
2. Alle wijzigingen in de gegevens, bedoeld in het eerste lid, worden de werknemer binnen een maand kosteloos en schriftelijk meegedeeld.

Artikel 11. Aanpassing arbeidsduur

1. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft de werknemer recht om de omvang van het dienstverband te verminderen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft de werknemer recht om de omvang van het dienstverband uit te breiden tot het aantal uren van een volledig dienstverband, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
3. De werkgever kan in een nadere regeling functies aanwijzen waarvan de formele arbeidsduur van een werknemer met een volledige functie tijdelijk met maximaal gemiddeld vier uur per week kan worden uitgebreid, met dien verstande, dat:
   - de urenuitbreiding maximaal een jaar kan gelden;
   - het loon evenredig wordt verhoogd;
   - de functies in de salarisklassen 1 tot en met 10 niet kunnen worden aangewezen;
   - de ondernemingsraad heeft ingestemd met de aanwijzing van functies of groepen van functies.
4. Op verzoek van een werknemer die 36 uur per week werkt in een functie die in salarisklasse 32* valt en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, kan de formele arbeidsduur van deze werknemer met 4 uur per week worden uitgebreid. Werkgever kan een dergelijk verzoek van een werknemer goedkeuren, wanneer minimaal aan de volgende voorwaarden is voldaan:
   De werknemer is minimaal gedurende 1 jaar in dienst van werkgever en heeft:
   - In het voorgaande jaar niet verzuimd of een verzuim gehad van minder dan 6% volgens de in SAP vermelde gegevens en;
   - In het voorgaande kalenderjaar niet of minder dan 4 maal verzuimd volgens de in SAP vermelde gegevens.

   Deze voorwaarden worden gemeten op 1 november van het kalenderjaar, voorafgaand aan het verzoek van werknemer.
5. Wanneer een werknemer op grond van lid 3 en 4 van dit artikel vier uur per week langer gaat werken, wordt het loon evenredig verhoogd.
6. De omvang van het dienstverband wordt bij toekenning van een verzoek als bedoeld in lid 4 voor onbepaalde tijd gewijzigd. Na 2 jaar kan de werknemer een verzoek doen om weer 36 uur per week of minder te gaan werken.
7. Wanneer de werknemer tussentijds in een andere functie gaat werken, niet zijnde een functie die in salarisklasse 32* valt, vervalt de uitbreiding van de omvang van het dienstverband als bedoeld in lid 4.
8. Wanneer en voor zolang een werknemer op grond van lid 4 van dit artikel zijn formele arbeidsduur met 4 uur heeft uitgebreid, kan hij geen gebruik maken van één van de volgende regelingen:
   a. De (pré)veteranenregeling op grond van het normenboek;
   b. Arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers (bijlage 18 CAO).

Hoofdstuk III Het vervullen van de betrekking

Artikel 12. Voorrang personeel bij werving

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de RET N.V., tenzij naar het oordeel van werkgever het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Van de te vervullen vacatures wordt het personeel regelmatig op de hoogte gesteld.
2. Het bepaalde in het vorige lid is van overeenkomstige toepassing op degenen die een (bovenwettelijke) WW-uitkering genieten ten laste van de RET N.V..

Artikel 13. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Als onderdeel van een functioneringsgesprek leggen de werkgever en de werknemer in een persoonlijk ontwikkelingsplan afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de werknemer alsmede in het kader van de door hem te volgen opleidingen en te ondernemen activiteiten.
In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot één of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van de opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de werknemer;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de RET N.V. binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- het benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de werknemer
- in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

De eventueel in verband met het bovenstaande gemaakte kosten worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen. Opleiding en activiteiten worden door de werkgever vergoed als ze passen in het opleidingsplan van de onderneming.

Artikel 14. Verplichting tot volgen van opleiding

De werknemer is, indien de werkgever dit bepaalt, verplicht een bijzondere vakopleiding of enig ander onderwijs te volgen. De daaraan verbonden kosten komen ten laste van de onderneming.

Artikel 15. Functioneringsgesprek

Met inachtneming van door de werkgever te stellen regels wordt met de werknemer een functioneringsgesprek gehouden. Hierin komen onder andere aan de orde de wijze waarop hij zijn functie vervult en de gedragingen van werknemer tijdens de uitoefening van die functie.

Artikel 16. Bevordering

Bevordering van de werknemer geschiedt door de werkgever overeenkomstig door haar te stellen regels.
In dit verband wordt verwezen naar bijlage 5, regeling loon en salaris.

Artikel 17. Afwijken van opdrachten

Wanneer de werknemer door onvoorziene omstandigheden genoodzaakt is af te wijken van de hem gegeven opdrachten, is hij verplicht van deze afwijking zo spoedig als de goede gang van de werkzaamheden en de veiligheid dat toestaan, maar in elk geval onmiddellijk na afloop van de werkzaamheden of van de arbeidstijd, mededeling te doen aan degene, die de opdracht gaf, of, als deze niet bereikbaar is, aan een andere leidinggevende, in spoedeisende gevallen per telefoon aan het bedrijf via het noodnummer (010-447)6600.

Artikel 18. Verplichte aangiften

1. De werknemer die verhuist, is verplicht zijn nieuwe adres op te geven aan de afdeling P&O, P-beheer.
2. Dit geldt ook voor wijzigingen in de burgerlijke staat (huwelijk en echtscheiding), de geboorte van kinderen en het overlijden van echtgeno(o)t(e) dan wel kinderen van de werknemer.
3. Zij, die onder de wapenen worden geroepen, hetzij voor eerste oefening, dan wel voor herhalingsoefeningen, dienen dit te melden op de zelfde wijze als in het eerste lid aangegeven.
4. Wanneer de werknemer voor zijn werk relevante diploma's of getuigschriften heeft behaald, dient hij dit, onder overlegging van de desbetreffende documenten, eveneens zo spoedig mogelijk te melden bij de afdeling P&O, P-beheer.

Artikel 19. Openbaarvervoerbewijzen

Het is verboden om door de RET N.V. voor rekening van de RET N.V. verstrekte openbaarvervoerbewijzen voor andere doeleinden te gebruiken dan waarvoor deze zijn verstrekt.

Artikel 20. Verdere verbodsbepalingen

Het is de werknemer verboden, zowel in als buiten werktijd, binnen de gebouwen of op de terreinen van de RET N.V.:

a. zonder machtiging van werkgever, waaronder die gebouwen of terreinen ressorteren, enig geschreven of gedrukt stuk, van welke aard ook, op te hangen, te verspreiden of voor te lezen;
b. enige kennisgeving, vanwege werkgever aangebracht, te verwijderen of op enigerlei wijze te beschadigen of onleesbaar te maken;
c. zonder machtiging van werkgever geldinzamelingen te houden of bijdragen voor verenigingen te innen;
d. op enigerlei wijze de goede orde te verstoren;
e. rookartikelen of andere genotmiddelen voor de verkoop aan te bieden, of te kopen.
f. Enig ander artikel ter verkoop aan te bieden, tenzij dit functie gerelateerd is en in opdracht van de RET N.V..

Artikel 21. Regeling rookvrije werkplek

1. In de dienst- en bedrijfsgebouwen en in de voertuigen van de RET geldt een rookverbod.
2. De werkgever treft zodanige maatregelen dat medewerkers in staat worden gesteld hun werkzaamheden te verrichten zonder daarbij hinder of overlast van roken door anderen te ondervinden.

Hoofdstuk IV Beloning en andere geldelijke aanspraken

Artikel 22. Recht op loon

1. De werknemer heeft met ingang van indiensttreding recht op loon volgens het bij of krachtens dit hoofdstuk bepaalde. In dit verband wordt tevens verwezen naar het gestelde in bijlage 5 (regeling loon en salaris.)
2. De werknemer ontvangt geen loon over de tijd gedurende welke hij hetzij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat, hetzij tengevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden zich in de onmogelijkheid heeft geplaatst om zijn functie te vervullen.

Artikel 23. Militaire dienst

1. De werknemer die als gevolg van wettelijke verplichting in werkelijke militaire dienst is, wordt geacht in zijn functie met onbezoldigd verlof te zijn.
2. De werknemer behoudt zijn loon, voor zover de militaire dienst wordt vervuld tijdens zijn vakantie.
3. De werknemer geniet in ieder geval zijn loon tot een bedrag dat gelijk is aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdragen.

Artikel 24. Gewetensbezwaarde. Nationale Reserve

Artikel 23 is van overeenkomstige toepassing op:

a. de werknemer die is tewerkgesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
b. de werknemer die in werkelijke militaire dienst is op grond van een verbintenis bij het Korps Nationale Reserve.

Artikel 25. Vervullen andere functie

1. De werknemer die buiten zijn schuld zijn functie niet langer kan vervullen en daarom een andere functie gaat vervullen, behoudt bij vereist functioneren in de nieuwe functie ten minste het salaris en de doorloop in de salarisschaal die verbonden is aan de functie die hij laatstelijk vervulde. Tevens kan behoud van verdere vooruitzichten in de persoonlijke prestatietoelage worden verleend. De als gevolg van het vorenstaande tot effectuering gekomen prestatietoelage wordt verrekend met toekomstige salarisverhogingen die niet het gevolg zijn van algemene salarisverhogingen.
2. Als aan de functie die de werknemer laatstelijk vervulde, gedurende ten minste een jaar onmiddellijk voorafgaande aan zijn overplaatsing toelagen waren verbonden, ontvangt hij, voor zover aan de nieuwe betrekking geen of lagere toelagen zijn verbonden, een aflopende vergoeding volgens door de werkgever te stellen regels.
3. De werknemer wiens functie, anders dan in de zin van reorganisatie en anders dan op zijn verzoek herwaardeerd wordt, behoudt bij vereist functioneren ten minste het salaris en de doorloop in de salarisschaal die aan de vervallen functiewaardering is gekoppeld. Daarnaast kan behoud van verdere vooruitzichten in de persoonlijke prestatietoelage, worden verleend. De als gevolg van het vorenstaande tot effectuering gekomen prestatietoelage wordt verrekend met toekomstige salarisverhogingen die niet het gevolg zijn van algemene salarisverhogingen.
4. Het eerste tot en met het derde lid zijn niet van toepassing, als de werknemer recht heeft op een herplaatsingtoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement.
5. In gevallen van disfunctioneren, waarbij als gevolg hiervan inhouding op het salaris plaats vindt en waarbij tevens aanspraak bestaat op garantie ingevolge dit artikel, wordt een eerder ingelopen salarisgarantie niet meer gereactiveerd.
6. Onverminderd het gestelde in het eerste lid, kan de werknemer na de toepassing van artikel 85, tweede lid, worden herplaatst in de eigen of een passende functie waaraan een lagere functionele salarisklasse is verbonden met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 26. Gevolgen van demotie

1. De werknemer van 55 jaar of ouder kan op zijn verzoek in het kader van seniorenbeleid worden geplaatst in een functie waaraan een lagere functionele salarisklasse is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris. Indien een persoonlijke prestatietoelage is toegekend, wordt de hoogte van deze toelage vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst is gewijzigd gebaseerd op de nieuwe functionele salarisklasse. De overige looncomponenten, inclusief toeslagen en vergoedingen, worden herzien met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften.
2. Indien de werknemer op grond van het eerste lid in een andere functie geplaatst wordt, blijft de pensioengrondslag gebaseerd op het oude pensioengevend inkomen.

Artikel 27. Hoogte salarissen. Bijzondere salarisregeling
De werkgever kan voor door hem aan te wijzen werknemers of groepen van werknemers een bijzondere salarisregeling vaststellen (bijlage 5, regeling loon en salaris).

Artikel 28. Functiebeschrijving; functiewaardering; indeling in salarisklassen; toekennen salaris
Voor wat betreft:

a. de uitvoering van het functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode wordt verwezen naar regeling functiewaardering, bijlage 2;
b. de indeling van betrekkingen in de salarisklassen wordt verwezen naar regeling functiewaardering , bijlage 2;
c. de toekenning van salaris wordt verwezen naar §1 van de regeling loon en salaris, bijlage 5.

Artikel 29. Toelage minimumloon

1. De werknemer wiens salaris lager is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd, ontvangt een toelage ten bedrage van dit verschil.
2. Voor de werknemer met een onvolledig dienstverband wordt het minimumloon dat voor werknemers van dezelfde leeftijd geldt, geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij volledig dienstverband.

Artikel 30. (periodieke) verhoging van salaris
Voor wat betreft de (periodieke) verhoging van het salaris van de werknemer, wordt verwezen naar §1 van de regeling loon en salaris, bijlage 5.

Artikel 31. Vakantietoelage

1. In dit artikel wordt verstaan onder loon: het loon met uitzondering van de vakantietoelage, en de RET-eindejaarstoelage, als bedoeld in artikel 35 en van het loon, bedoeld in artikel 23, derde lid.
2. De werknemer heeft per maand recht op een vakantietoelage ten bedrage van 8% van het loon dat hij in die maand heeft genoten.
3. Bij de toepassing van het tweede lid wordt in de gevallen, bedoeld in artikel 69, steeds uitgegaan van het volledige loon.
4. Voor wat betreft de hoogte van de vakantietoelage wordt verwezen naar artikel 48a, 48 b en artikel 56 t/m 56 g van deze CAO. Als de werknemer in de desbetreffende maand een onvolledige functie vervult of in de loop van de desbetreffende maand in dienst treedt of wordt ontslagen, wordt dit bedrag naar evenredigheid verminderd.

Artikel 32. Uitbetaling vakantietoelage

1. De vakantietoelage wordt één maal per jaar uitbetaald over de periode van twaalf maanden met ingang van de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatste periode, bedoeld in het eerste lid, en de ingangsdatum van het ontslag.
3. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek een voorschot op de vakantietoelage verlenen.

Artikel 33. Nadere regelingen voor vergoeding voor bijzondere omstandigheden

1. Voor wat betreft de vergoeding voor de werknemer die ingevolge een hem verstrekte opdracht:
   a. overwerk verricht;
   b. een andere betrekking waarneemt;
   c. regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur;
   d. zich buiten de voor zijn betrekking geldende werktijden beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid;
   e. arbeid verricht onder omstandigheden die bijzonder belastend of onaangenaam zijn, wordt verwezen naar de regeling bezwarende omstandigheden, bijlage 9.
2. Voor wat betreft de toekenning van:
   a. toelagen of uitkeringen op grond van individueel presteren;
   b. toelagen op grond van arbeidsmarktoverwegingen;
   c. toelagen op grond van het verrichten van tijdelijke extra of hoger gewaardeerde werkzaamheden, anders dan bedoeld in het eerste lid onder b, wordt verwezen naar regeling loon en salaris, § 2 en 3, bijlage 5;
3. Voor wat betreft de vergoeding voor de werknemer wiens werktijd, anders dan op zijn verzoek, verschuift, wordt verwezen naar regeling loon en salaris artikel 21, bijlage 5.

Artikel 34. Uitkering ineens
De werkgever kan aan de werknemer een uitkering ineens toekennen.

Artikel 35. Eindejaarstoelage

1. De werknemer heeft recht op een RET-eindejaarstoelage bestaand uit een eindejaartoelage als omschreven in artikel 6, lid 2 van de regeling Loon en salaris, bijlage 5 , vermeerderd met een bedrag ad € 150,--, als omschreven in artikel 6, lid 3 van de regeling Loon en Salaris, bijlage 5.
2. De in het vorige lid genoemde toelage wordt, onverminderd het bepaalde in het derde lid, betaalbaar gesteld bij de salarisbetaling van de maand december.
3. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling van de hierboven genoemde toelagen plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer werkzaam is geweest.
4. Bij de toepassing van het tweede lid wordt in de gevallen, bedoeld in artikel 69, steeds uitgegaan van het volledige loon.

Artikel 36. Jubileumgratificatie

1. Volgens door de werkgever te stellen regels wordt een gratificatie toegekend aan:
   a. de werknemer die gedurende 25, 40 of 50 jaren een betrekking bij de werkgever of rechtsvoorganger heeft vervuld;
   b. de werknemer met wie ingevolge artikel 104 of 114 de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In dit verband wordt verwezen naar de regeling gratificatie bij ambtsjubilea RET N.V. en haar rechtsvoorgangers (bijlage 11).
2. Er wordt aandacht besteed aan de werknemer die gedurende 12½ jaren een functie bij de RET N.V. of haar rechtsvoorganger heeft vervuld.

Artikel 37. Spaarloonregeling
De werkgever kan regels stellen volgens welke de werknemer kan deelnemen aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.
In dit verband wordt verwezen naar de Spaarloonregeling, bijlage 10.

Artikel 38. Voorschot op NS-jaarabonnement
De mogelijkheid bestaat om werknemers die per trein reizen jaarlijks een voorschot te verstrekken indien via de werkgever een jaarabonnement wordt gekocht.
Dit voorschot dient in gelijke jaarlijkse termijnen te worden terugbetaald. Werkgever is gerechtigd om, wanneer werknemer uit dienst treedt, het restant van nog openstaande termijnen in één keer met het laatste salaris te verrekenen.

Artikel 39. Overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer wordt het loon dat aan hem verschuldigd is tot en met de dag van het overlijden, uitbetaald aan de rechthebbenden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de weduwe of weduwnaar van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het loon over een tijdvak van drie maanden.
3. Wanneer de werknemer geen weduwe of weduwnaar achterlaat, van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke, stief-en pleegkinderen. Heeft hij ook geen minderjarige (stief- en pleeg-)kinderen, dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters voor wie de werknemer kostwinner was.
4. Als de overledene geen betrekkingen als bedoeld in het tweede en derde lid nalaat, kan de uitkering door de werkgever geheel of ten dele worden aangewend ter betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, als de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
5. De uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering:
   a. krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid;
   b. uit hoofde van militaire dienst of dienst in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst.

Hoofdstuk V Arbeidsduur en werktijden

Artikel 40. Arbeidsduur

1. De werkgever kan met inachtneming van het vierde lid de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur, waarbij de afwijking maximaal het onderstaande aantal uren mag bedragen:
   a. 6 uur bij een formele arbeidsduur van 0 tot 12 uur;
   b. 6 uur bij een formele arbeidsduur van 12 tot 24 uur;
   c. 6 uur bij een formele arbeidsduur van 24 tot en met 36 uur;
   d. 8 uur bij een formele arbeidsduur van 40 uur.
2. In afwijking van het eerste lid wordt bij de werknemer met een seniorenarbeidsduur bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur uitgegaan van de seniorenarbeidsduur.
3. De werkgever kan met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid voor specifieke groepen van werknemers de afwijking, bedoeld in het eerste lid, op een ander aantal uren vaststellen.
4. De voor de werknemer geldende arbeidsduur per jaar mag niet worden overschreden, behalve bij toepassing van artikel 43 (spaaruren).
5. Indien de werkgever de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang vaststelt dan de formele arbeidsduur, wordt dit tenminste één maand voor aanvang van de betreffende week aan de werknemer medegedeeld.
6. Op verzoek van de werknemer kan met inachtneming van de vorige leden de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang worden vastgesteld dan de formele arbeidsduur, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
7. De arbeidsduur per dag bedraagt maximaal negen uur en kan, indien het bedrijfsbelang dit vereist, eenmaal per week op 10 uur worden gesteld.

Artikel 41. Feitelijke arbeidsduur en ziekte

1. Roostervrije uren worden voor alle werknemers in het rooster opgenomen. Bij directie Techniek blijft de Werktijdenregeling Techniek het uitgangspunt.
2. De feitelijke arbeidsduur per week van de werknemer die wegens ziekte langer dan vier weken geen feitelijke dienst verricht, is vanaf het moment dat er sinds de eerste ziektedag vier weken zijn verstreken gelijk aan de formele arbeidsduur.
3. Wanneer in enig kalenderjaar niet alle opgebouwde roostervrije uren zijn opgenomen, komen deze aan het eind van dat kalenderjaar te vervallen.
4. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de werknemer, indien hij een volledig dienstverband vervult, geacht gedurende vijf dagen 7,2 uur per dag te werken. Voor een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt het aantal van 7,2 uur naar evenredigheid verminderd.
5. Het eerste en het derde lid gelden niet voor de werknemer voor wie wisselende werktijden gelden, zolang voor deze wisselende werktijden een rooster is vastgesteld dat betrekking heeft op de periode die volgt nadat sinds de eerste ziektedag vier weken zijn verstreken. Indien voor de betrokken werknemer geen rooster meer is vastgesteld, gelden het eerste en tweede lid van dit artikel.

Artikel 42. Werktijden

1. De werkgever regelt de werktijden. Voor zover voor de werknemer wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster vastgesteld, dat ten minste één maand voor aanvang aan de werknemer bekend wordt gemaakt.
2. Bij de vaststelling van de werktijd wordt in acht genomen dat:
   a. geen arbeid wordt verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van het bedrijf noodzakelijk is. In geval arbeid op zondag onvermijdelijk is wordt deze zoveel mogelijk beperkt tot ten hoogste 26 zondagen per jaar;
   b. de werktijd door pauze wordt onderbroken;
   c. rekening wordt gehouden met wensen van de werknemer, indien het bedrijfsbelang dit toelaat.
3.
   a. Voor de werknemer die volgens rooster op een zaterdag, een zondag of een feestdag voor zover niet vallende op een zaterdag of een zondag zijn functie vervult, wordt voor elk van die dagen een andere dag als dienstvrije dag aangewezen;
   b. Indien door samenvallen van een feestdag voor zover niet vallende op een zaterdag of een zondag met een dienstvrije dag voor de werknemer die feestdag verloren zou gaan wordt een andere dag als dienstvrije dag aangewezen.
   c. Indien het bedrijfsbelang het aanwijzen van een dienstvrije dag voor een feestdag niet toelaat wordt aan de werknemer voor iedere niet met een dienstvrije dag vergolden dag een vergoeding toegekend van 100% van het salaris.

4.
   a. De werknemer van 55 jaar en ouder die ingevolge het voor hem geldende dienstrooster gedurende een bepaalde periode van aaneengesloten dagen van 0.00 uur tot 06.00 uur dienst moet verrichten, heeft voor deze periode recht op één dag verlof indien hij in deze periode ten minste 3 aaneengesloten dagen op genoemde uren werkelijke dienst heeft verricht.
   b. Het verlof, bedoeld in lid 4 onder a, wordt in de regel niet later dan 13 weken na de week waarin de aanspraak op het verlof is ontstaan, verleend. Op verzoek van de werknemer kan, indien de belangen van het bedrijf dit toelaten, het verlof - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de vorige volzin - worden verleend op een tijdstip waaraan de werknemer de voorkeur geeft.

Artikel 43. Opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. opgebouwd verloftegoed: voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
   b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de werknemer.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de werknemer door werkgever verleend, tenzij de belangen van de RET N.V. zich daartegen verzetten. De werknemer geniet dit verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De werknemer kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. De werkgever beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan alleen worden gekapitaliseerd wanneer de werknemer deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloopprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen betreffende de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd, kan de werknemer in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Werkgever beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 103 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In afstemming met de werknemer kan hiervoor de maximale opzegtermijn zo nodig worden verlengd. Indien het voor de werknemer, in verband met het aanvaarden van een andere functie, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
5. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 104 of 105 wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
6. In geval van ontslag (op staande voet) wegens dringende redenen , of op grond van artikel 115 van deze CAO is de werknemer verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is meegedeeld. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 114 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
8. In geval van overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van artikel 39, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
9. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft, worden tussen werknemer en werkgever nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van werknemer.

Artikel 44. Beperking van overwerk

Het is en blijft het beleid van de werkgever, dat in het kader van zijn P&O-beleid ernaar gestreefd wordt overwerk waar mogelijk om te zetten in formatie of andere vormen van werkgelegenheid.

Hoofdstuk VI Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Artikel 45. (Ver)kopen van vakantie-uren

1. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om een aantal vakantie-uren in te ruilen voor een vergoeding, als bedoeld in het vijfde lid. Hiertoe mogen alleen de bovenwettelijke vakantie-uren van het lopende kalenderjaar worden aangewend op grond van art.7:634 BW en verder;
2. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt het aantal vakantie-uren -na vermindering van de eventueel op grond van het eerste lid verkochte vakantie-uren in het kader van het uitwisselen van arbeidsvoorwaarden - minimaal 144 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van meer of minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. De werknemer mag alle bovenwettelijke vakantie-uren aanwenden voor verkoop. Wettelijke vakantie-uren mogen niet worden verkocht.
4. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerst lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij anders is overeengekomen ontvangt de werknemer voor de op grond van het eerste lid verminderde vakantie-uren het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 46. Kopen van vakantie-uren

1. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om het aantal vakantie-uren – als bedoeld in artikel 43, eerste lid – te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding, als bedoeld in het vierde lid. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uur.
2. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum. Voor de werknemer, aangesteld voor meer dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid hoger aantal uren als maximum. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
3. Tenzij anders is overeengekomen wordt het salaris van de werknemer voor de op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uren verminderd met een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 47. Verlaging loon e.a. voor bepaalde bestedingsdoeleinden

1. De werkgever kan op verzoek van de werknemer zijn loon als bedoeld in artikel 31, eerste lid, de RET eindejaarstoelage als omschreven in artikel 35 lid 1, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 36, tweede lid, of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 45, eerste lid, verlagen voor door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Werkgever kan voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften stellen.

Hoofdstuk VII Vakantie en verlof

Artikel 48. Verlening van vakantie en verlof

1. In elk kalenderjaar wordt aan de werknemer, al dan niet op zijn verzoek, vakantie met behoud van loon verleend.
2. Op verzoek van de werknemer wordt hem vakantie verleend, voor zover het belang van de werkgever zich daartegen niet verzet.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever, die de vakantie verleent, voor de werknemer geldige redenen van verhindering bestaan, wordt de vakantie niet ongevraagd verleend.

Artikel 48a. (artikel 1 voormalige vakantie- en verlofregeling)

1. De vakantie, bedoeld in artikel 48, eerste lid, van de CAO, bedraagt per kalenderjaar voor de werknemer met een volledige betrekking van 36 uur per week, die een salaris geniet in:
   - de schalen 1 tot en met 8 : 173,6 uur, of indien de werknemer of op na 1 januari 2008 in dienst is getreden 166,4 uur;
   - de schalen 9 en hoger : 180,8 uur, of indien de werknemer of op na 1 januari 2008 in dienst is getreden 173,6 uur.
2. De vakantie wordt gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer de 15-jarige, 16-jarige, 17-jarige, 18-jarige en 19-jarige leeftijd bereikt, vermeerderd met onderscheidenlijk 21,6 uren, 21,6 uren, 21,6 uren, 14,4 uren en 7,2 uren.
3. De vakantie wordt gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer de 30-jarige, 40-jarige, 45-jarige, 50-jarige, 55-jarige en 60-jarige leeftijd bereikt, vermeerderd met onderscheidenlijk 7,2 uren, 14,4 uren, 21,6 uren, 28,8 uren, 36 uren en 43,2 uren, of indien de werknemer op of na 1 januari 1997 in dienst is getreden, met onderscheidenlijk 0 uren, 0 uren, 7,2 uren, 14,4 uren, 21,6 uren en 28,8 uren.
4. Met ingang van de dag dat de arbeidsduur per week van de werknemer op grond van artikel 7 of 7a wordt teruggebracht dan wel de werknemer gebruik maakt van de gemeentelijke FPU-regeling als omschreven in artikel 134 van de CAO, wordt de duur van zijn vakantie naar evenredigheid verminderd en vervalt de vermeerdering van vakantie, bedoeld in het derde lid.

Artikel 48b. (artikel 2 voormalige vakantie- en verlofregeling).

De werknemer die boven zijn salaris een toelage geniet tot een salarisklasse, waaraan een hoger aantal uren vakantie is verbonden, heeft aanspraak op dit hogere aantal.

Artikel 49. Duur van de vakantie in bijzondere situaties

1. De duur van de vakantie van de werknemer die in de loop van een kalenderjaar wordt aangesteld of waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren, waarop hij krachtens artikel 48a aanspraak zou hebben, indien hij het gehele jaar in dienst was.
2. De duur van de vakantie van de werknemer, die krachtens zijn arbeidsovereenkomst meer of minder uren per week werkt dan 36 uur, wordt bepaald in evenredigheid met het aantal uren waarop hij recht zou hebben indien hij een volledige dienstbetrekking vervulde.
3. De duur van de vakantie van de werknemer wordt vanaf het tijdstip waarop hij geen arbeid verricht, naar evenredigheid verminderd, indien hij langer dan een maand geen arbeid verricht.
4. Vermindering als bedoeld in het vorige lid wordt niet toegepast:
   a. in geval geen arbeid wordt verricht wegens verleende vakantie, toegekende roostervrije tijd of een toegekende spaarverlofperiode;
   b. gedurende de laatste zes maanden van de periode van afwezigheid wegens niet aan schuld of nalatigheid te wijten aan ziekte van de werknemer, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de werknemer;
   c. in geval van verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen
5. Indien het belang van de werkgever het onvermijdelijk maakt dat de vakantie geheel aaneengesloten of het aaneengesloten deel daarvan bedoeld in artikel 50, eerste lid, wordt genoten buiten het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober wordt de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 deel vermeerderd.
6. In aanvulling op het vierde lid vindt vermindering van de duur van de vakantie niet plaats tijdens:
   a. de periode dat de werknemer ongeschikt is voor de vervulling van haar betrekking wegens door de zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap;
   b. de periode dat de werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.
7. Voor het bepalen van het in het vierde lid, onderdeel b, bedoelde tijdvak van zes maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer samengeteld:
   a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
   b. indien zij worden onderbroken door een periode van vier weken of langer wegens door de zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap;
   c. indien zij worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 50. Wijze van opnemen van vakantie

1. De vakantie wordt als regel voor 2/3 deel, maar in elk geval ten minste voor 72 uren (bij een 36-urige werkweek) aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt, voor zover de belangen van de werkgever en van de overige werknemers dit toelaten, zoveel mogelijk verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. Dit geldt in het bijzonder voor de aaneengesloten periode bedoeld in het vorige lid.
3. Indien voor de functie van de werknemer een rooster geldt, zal de duur van de aaneengesloten vakantie tenminste gelijk zijn aan het aantal aaneengesloten werkdagen volgens dat rooster.
4. Bij het verlenen van vakantie wordt, voor zover de belangen van de werkgever en die van de overige werknemers dit toelaten, ten aanzien van de tijdstippen waarop en de tijdvakken waarin vakantie zal worden verleend, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer.
5. De werknemer die behoort tot een minderheid zoals vermeld in het overzicht van feestdagen voor minderheden dat het Nederlands Centrum Buitenlanders jaarlijks publiceert, kan jaarlijks ten hoogste gedurende drie dagen verlof worden verleend op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen als bedoeld in artikel 1. De werknemer dient zijn wensen als bedoeld in de vorige volzin, ten minste drie maanden tevoren kenbaar te maken.

Artikel 51. Vakantie, verlof, verzuim

1. Vakantie, verlof en verzuim worden, behoudens in bijzondere gevallen ter beoordeling van de chef van de afdeling, ten minste één dag tevoren aangevraagd.
2. Wanneer de algemeen directeur in het belang van de dienst een langere termijn nodig oordeelt, geeft hij daarvan op de normale wijze kennis aan het personeel.
3. Bij een aanvraag om bijzonder verlof kan een bewijsstuk worden gevraagd, waaruit naar het oordeel van de algemeen directeur, c.q. de chef van de afdeling afdoende blijkt waarvoor het gevraagde verlof zal dienen.

Artikel 52. Gevolgen van te laat komen

Indien een werknemer zonder geldige redenen -ter beoordeling van de werkgever - te laat komt, wordt hem het loon over de verzuimde tijd ingehouden.

Artikel 53. Intrekking van vakantie; ziekte tijdens vakantie; vakantie tijdens ziekte

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken indien gewichtige redenen dat noodzakelijk maken. In dat geval wordt de dag waarop de werknemer dientengevolge slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, niet als vakantie aangemerkt. Indien de werknemer tengevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt de aantoonbare schade hem door de werkgever vergoed.
2. Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt en de ziekte komt vast te staan op een door de werkgever te bepalen wijze, wordt de tijd gedurende welke hij ziek was niet als vakantie aangemerkt. (zie regeling voorschriften bij ziekte, bijlage 20)
3. Tijdens ziekte waardoor de werknemer geheel verhinderd is een functie te vervullen, wordt hem slechts na bij de arbodienst ingewonnen advies vakantie verleend. Van deze vakantie worden de bovenwettelijke vakantie-uren (voor zover deze nog niet zijn opgenomen) in mindering gebracht op de vakantie waarop hij aanspraak heeft. Deze vermindering wordt niet toegepast indien eerder genoemde geneeskundige de vakantie medisch noodzakelijk acht. Ten aanzien van de in dit lid bedoelde werknemer die meer vakantie geniet dan waarop hij aanspraak heeft, vindt het bepaalde in artikel 55, eerste en tweede lid, geen toepassing.
4. Indien aan de werknemer vakantie wordt verleend op dagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte van die dag zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de werknemer verminderd met de arbeidsduur zoals die voor die dagen voor hem was vastgesteld.

Artikel 54. Doorschuiven van vakantie naar volgend kalenderjaar; maximumduur van vakantie in kalenderjaar

1. Indien aan de werknemer in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, wordt hem de niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar verleend, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werknemer met een dienstverband van 36 uur per week mag ten hoogste 180 verlofuren (inclusief bovenwettelijke uren) meenemen naar het volgende jaar. Bij een deeltijd dienstverband wordt het aantal naar een volgend jaar mee te nemen uren naar rato berekend. In die gevallen waarin de werknemer in enig jaar in verband met het bedrijfsbelang redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen, mag hij de uren die hij in verband met het bedrijfsbelang niet heeft kunnen opnemen aan het eind van dat betreffende jaar naast de overeengekomen 180 verlofuren meenemen naar het volgende jaar.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt met dien verstande dat aan de werknemer in enig kalenderjaar niet meer vakantie wordt verleend dan anderhalf maal het aantal uren waarop hij in dat kalenderjaar krachtens artikel 48a aanspraak heeft.

3. Een aanspraak op vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.

Artikel 55. Te veel of te weinig genoten vakantie

1. Indien de werknemer in enig kalenderjaar meer vakantie heeft genoten dan waarop hij ingevolge dit hoofdstuk aanspraak heeft, wordt dit meerdere verrekend met de vakantie waarop hij in een of meer volgende kalenderjaren aanspraak heeft.
2. Indien de werknemer tot de datum van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst meer vakantie heeft genoten dan waarop hij tot die datum aanspraak heeft, is hij verplicht het loon over de teveel genoten vakantie terug te betalen.
3. Indien de werknemer voor de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de vakantie waarop hij tot die datum aanspraak heeft, niet of gedeeltelijk niet heeft genoten, wordt hem over de niet genoten uren een bedrag uitbetaald gelijk aan het normaal over die uren uitgekeerde loon.
4. Bij de berekening van de schadeloosstelling zal in elk geval niet meer vakantie in aanmerking worden genomen dan anderhalf maal het aantal uren waarop de werknemer over het gehele kalenderjaar waarin beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaats vindt, aanspraak zou hebben ingevolge de artikel 48a van deze CAO.
5. Bij overlijden van de werknemer wordt, indien de werknemer de hem op het tijdstip van overlijden toekomende vakantie niet of gedeeltelijk niet heeft genoten, aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 39, een bedrag uitbetaald gelijk aan het loon over de niet genoten uren. Het bepaalde in de laatste volzin van het vorige lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 56. Extra verlof met behoud van loon (artikel 3 voormalige regeling vakantie-en verlof)

1. De werknemer die op grond van de WAZO recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn loon.
2. In aanvulling op het eerste lid wordt verlof met behoud van loon, als bedoeld in artikel 63 van de CAO, in de volgende gevallen gegeven:
   a. Voor het doen van aangifte van huwelijk of geregistreerd partnerschap op de dag van aangifte en voor het huwelijk of het registreren van het partnerschap op de dag hiervan en gedurende twee, niet door een werkdag van deze dag gescheiden, achtereenvolgende werkdagen, tenzij het huwelijk of het geregistreerd partnerschap wordt aangegaan nadat tussen dezelfde personen een notarieel samenlevingscontract is gesloten, in welk geval het aantal bij het huwelijk of het registreren van het partnerschap toe te kennen verlofdagen wordt verminderd met het aantal verlofdagen dat reeds ter zake van het sluiten van het notarieel contract is toegekend.
   b. Voor het bijwonen van een huwelijk of het registreren van het partnerschap van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad voor één dag.
   c. Bij 25, 40 en 50-jarige dienstjubilea van de werknemer voor één dag, op voorwaarde dat van werkgeverszijde aandacht wordt besteed aan het dienstjubileum.
   d. Voor het bijwonen van vergaderingen van de ondernemingsraad en onderdeelcommissies, indien de werknemer lid is van een deze organen, alsmede voor het ten dienste van deze vergaderingen te voeren vooroverleg.
   e. Voor het zitting nemen in een stembureau binnen de gemeente Rotterdam voor de verkiezing van leden van het Europees Parlement, de Tweede Kamer, de Provinciale Staten, de Gemeenteraad en de Deelgemeenteraden en voor het zitting nemen in een stembureau voor referenda binnen de gemeente Rotterdam.
   f. Voor de volgende vormen van maatschappelijk verlof, voor evenveel uren als betrokkene zelf in mindering van zijn jaarlijkse vakantie voor dat doel beschikbaar stelt, met een maximum van 72 uur afwezigheid per jaar:
      a. het als afgevaardigde van een plaatselijke afdeling bijwonen van landelijke vergaderingen van politieke partijen;
      b. het deelnemen aan vergaderingen van landelijke, kerkelijke organen in het kader van kerkgenootschappelijke organisatie-eisen;
      c. het zonder vergoeding leiden van of meewerken aan jeugdkampen of andere evenementen ten behoeve van een verantwoorde vakantiebesteding voor de jeugd die anders niet in de gelegenheid is met vakantie te gaan;
      d. het zonder vergoeding leiden van of meewerken aan uitstapjes voor bejaarden;
      e. het zonder vergoeding meewerken aan uitstapjes voor invaliden of reizen zoals met de Henry Dunant;
      f. het volgen of leiden van een opleidingscursus voor jeugdleider.
   g. Voor het volgen van cursussen en dergelijke volgens door de werkgever bij afzonderlijke regeling te stellen bepalingen.
   h. Voor het als docent of examinator medewerken aan cursussen en dergelijke, uitgaande van of van belang voor de RET N.V., voor zover zulks gemiddeld een tijdsduur van vier uur per week niet te boven gaat.

i. Bij het door de werknemer sluiten van een notarieel samenlevingscontract als bedoeld in artikel 1a van de CAO op de dag van het sluiten van dit contract en gedurende twee, niet door een werkdag van deze dag gescheiden, achtereenvolgende werkdagen.

3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, onderdelen f tot en met i, wordt slechts verleend, voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
4. Buiten de gevallen in dit artikel voorzien, kan de werkgever in zeer bijzondere gevallen te zijner beoordeling verlof verlenen.
5. Extra-verlof dat aan de werknemer op grond van het eerste lid wordt verleend in verband met aanverwantschap die door zijn huwelijk is ontstaan met bloedverwanten van zijn echtgenote, wordt op gelijke wijze verleend aan de werknemer die ongehuwd samenwoont als bedoeld in artikel 1 van de CAO, met betrekking tot dezelfde bloedverwanten van de partner.
6. Behoudens in dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uur van tevoren worden aangevraagd bij de werkgever. Indien de werknemer die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan ten genoegen van de werkgever aantoont dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze geacht verlof met behoud van loon te hebben genoten.

Artikel 56a. Langdurend zorgverlof (Artikel 3a. voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. De werknemer die op grond van de WAZO recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn loon.
2. Indien de werknemer gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen, vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De werknemer die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen, heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige loon.
4. De duur van de vakantie van de werknemer die langdurig zorgverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurig zorgverlof.
5. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode langer duurt dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
6. De opbouw van de vakantietoelage van de werknemer die langdurend zorgverlof geniet, vindt plaats op basis van het loon genoemd in het eerste lid.
7. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode langer duurt dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige loon.

Artikel 56b. Kortdurend zorgverlof (Artikel 3b. voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. De werknemer met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZO.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de werknemer die is aangesteld voor een formele omvang van de arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de werknemer .
4. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt.

Artikel 56c. Adoptie- en pleegzorgverlof (Artikel 3c. voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. De werknemer die op grond van de WAZO recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige loon.
2. De WAZO-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De werknemer is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering door de werkgever bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer de WAZO-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de WAZO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de WAZO-uitkering op het loon in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen als bedoeld in artikel 51 van de CAO niet op.

Artikel 56 d. (Artikel 4. Voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in artikel 643 lid 1 boek 7 BW bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn loon een inhouding toegepast voor de tijd dat

hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
2. De werkgever kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen

Artikel 56e. Vakbondsfaciliteiten (Artikel 5. Voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. Indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, wordt aan de werknemer verlof met behoud van loon verleend tot ten hoogste 216 uren per jaar voor :
   a. het bijwonen van congressen of algemene vergaderingen van de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken vakbonden indien de werknemer lid is van het hoofdbestuur, bestuurslid van een landelijke vakgroep of afgevaardigde van de Rotterdamse afdeling.
   b. het bijwonen van vergaderingen van het hoofdbestuur, de bondsraad of de landelijke groepszaken van de onder a bedoelde vakorganisaties, indien de werknemer lid is van een van deze organen;
   c. het ontplooien van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten binnen zijn vakcentrale of een daarbij aangesloten vakorganisatie c.q. binnen de werkgever, die ertoe strekken de doelstellingen van zijn vakcentrale en de daarbij aangesloten vakorganisaties te ondersteunen;
   d. het - op uitnodiging van een vakorganisatie als cursist deelnemen aan een cursus, indien hij daartoe door één der onder a bedoelde vakcentrales of vakorganisaties is aangewezen;
   e. het ondernemen van activiteiten door vakbondskaderleden als vakbondsconsulent, gericht op individuele belangenbehartiging.
2. Het in het vorige lid bedoelde verlof mag worden verleend tot ten hoogste 288 uren per jaar aan leden van hoofdbesturen van de in lid 1 bedoelde centrales en van vakorganisaties die rechtstreeks bij die vakcentrales zijn aangesloten. Leden van het (dagelijks) bestuur van de categorale (interne) bonden die bij de onderhandelingen over deze CAO betrokken zijn, worden geacht deel uit te maken van het hoofdbestuur van de centrale van hun vakorganisatie en vallen daarmee onder de werking van deze regeling.
3. Het verlof in de vorige leden wordt verleend aan werknemers die lid zijn van de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken vakbonden. Per vakbondslid wordt op jaarbasis 1,167 vakbondsverlofbriefje toegekend. Eén vakbondsbriefje vertegenwoordigt een halve dag vakbondsverlof. De toekenning van vakbondsbriefjes aan de vakbonden vindt plaats op grond van door de bonden te verstrekken gegevens over het aantal vakbondsleden. Deze gegevens worden door de bonden één maal per jaar in de maand november aangeleverd.
4. Van het verlof met behoud van loon van de werknemer die is aangesteld in een onvolledige dienstbetrekking, wordt het aantal uren, genoemd in het eerste en tweede lid, naar evenredigheid vastgesteld.
5. In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling op individueel niveau treffen, als het gaat om verlof met behoud van loon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel e.

Artikel 56f. Extra verlof zonder behoud van loon (Artikel 6. Voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. Verlof zonder behoud van loon, als bedoeld in artikel 48 van de CAO, kan indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, worden gegeven in de volgende gevallen:
2. voor het als docent of examinator medewerken aan cursussen en dergelijke, uitgaande van of van belang voor de RET N.V., indien en voor zover zulks een tijdsduur van gemiddeld vier uur per week te boven gaat;
3. voor privédoeleinden op voorwaarde dat, indien zodanig verlof wordt verleend voor langer dan veertien kalenderdagen, de betreffende werknemer is gehouden de volledige werkgevers- en werknemersbijdragen ter zake van pensioenpremies, de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement en de premie voor de IZA bijdrage voor eigen rekening te nemen;
4. voor doeleinden, welke het algemeen belang mede of in overwegende mate dienen.

Artikel 56g. Overige bepalingen (Artikel 8. Voormalige regeling vakantie- en verlof)

1. Voor zover het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet is het toegestaan op 5 en 31 december de dienst om vier uur n.m. te beëindigen.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld te voldoen aan oproepen voor bloedtransfusie, het uitoefenen van kiesrecht, alsmede te voldoen aan enige andere verplichting, door wet of overheid opgelegd, voor zover één en ander niet in vrije tijd kan geschieden.
3. De werknemer die aangesteld is vóór 1 januari 1989 en vanwege de harmonisatie ingeschaald is in zijn functionele salarisklasse 8, behoudt zijn aanspraak ingevolge artikel 48b.

Artikel 57. Recht op ouderschapsverlof (Betaald ouderschapsverlof voorheen Bijlage 22 bij de CAO)

1. De werknemer die op grond van de WAZO recht heeft op ouderschapsverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van zijn loon, berekend naar een percentage bepaald in het tweede en derde lid, minus het maximale bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de werknemer aanspraak kan maken.

2. De werknemer die wordt bezoldigd volgens schaal 6 of hoger, bedoeld in bijlage B van de regeling loon en salaris, heeft recht op doorbetaling van 50% van het loon over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.
3. De werknemer die wordt bezoldigd volgens de schalen 1, 2, 3, 4 of 5, bedoeld in bijlage B van de regeling loon en salaris, heeft recht op doorbetaling, zoals vermeld in het tweede lid, van respectievelijk 90, 85, 80, 70 of 60% van het loon.
4. Het is de werknemer verboden gedurende de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet, betaalde arbeid te verrichten. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.

Artikel 57a. Overgangsrecht betaald ouderschapsverlof (Vervallen)

Artikel 57b. (Vervallen)

Artikel 57c. Voorwaarden
1. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.
2. De werknemer die voor een kind van al dan niet betaald ouderschapsverlof gebruik heeft gemaakt, heeft niet nogmaals voor datzelfde kind recht op al dan niet betaald ouderschapsverlof.

Artikel 57d. Meerlingen
1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling van het loon als bedoeld in artikel 57.
2. De bepalingen uit artikel 57a., 57e., 57f., en 57h. zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Artikel 57e. Ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlof
1. Indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats, behalve als sprake is van door de zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap.
2. Gedurende de periode dat de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet vindt opschorting van het ouderschapsverlof plaats.
3. De medewerker die ouderschapsverlof geniet en langer dan veertien kalenderdagen niet in staat is zijn functie te vervullen wegens ziekte, anders dan door de zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap, heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige loon.

Artikel 57f. Opbouw vakantie en vakantie-toelage
1. De duur van de vakantie van de medewerker die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
3. De opbouw van de vakantietoelage van de werknemer die ouderschapsverlof geniet, vindt plaats op basis van het loon genoemd in artikel 57, tweede, respectievelijk derde lid.
4. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige loon.

Artikel 57g. Terugbetaling
1. De werknemer met wie gedurende het ouderschapsverlof of binnen zes maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten, het dienstverband wordt beëindigd om een dringende reden of door opzegging door de werknemer is verplicht het loon dat hij op grond van artikel 57 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de medewerker ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
3. De medewerker die gedurende het ouderschapsverlof of binnen drie maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, dient het loon, dat hij op grond van artikel 57 heeft genoten over de uren waarmee zijn individuele arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug te betalen.

4. De medewerker die van het ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 57h.
Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

Artikel 58. Samenloop van loondoorbetaling met WAZO-uitkering

1. Indien de werknemer geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof geniet en in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 7 van de WAZO, geschiedt deze doorbetaling slechts voor zover het deze uitkering te boven gaat.
2. Betrokkene is, wanneer hij geheel of gedeeltelijk betaald verlof opneemt, verplicht eraan mee te werken dat hij voor een financiële tegemoetkoming op basis van de WAZO in aanmerking komt. De financiële tegemoetkoming zal uitbetaald worden via de werkgever.

Artikel 59. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer die op grond van de WAZO zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige loon.
2. De WAZO-uitkering in verband met het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De werknemer is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering door de werkgever bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke werknemer de WAZO-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de WAZO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de WAZO-uitkering op het loon in mindering gebracht.

Hoofdstuk VIII Aanspraken en verplichtingen in geval van ziekte

Artikel 60. Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. 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;
b. werkzaamheden in het kader van de re-integratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 77, derde lid;
c. scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 77, derde lid;
d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
    - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
    - een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten;
e. basisverzekering: verzekering conform de Zvw;
f. aanvullende verzekering: de verzekering die door de werknemer naast de basisverzekering wordt afgesloten.

Artikel 61. Plotseling opgekomen redenen voor verzuim, anders dan wegens ziekte of ongeval.

1. De werknemer, die wegens plotseling opgekomen redenen, anders dan ziekte of ongeval, genoodzaakt is zijn arbeid te staken, vraagt hiertoe verlof aan zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger, die hem het verlof kan verlenen.
2. Is de reden, waarom de werknemer genoodzaakt is zijn arbeid te staken en te vertrekken, zo plotseling opgekomen en zo dringend, dat hij het verkrijgen van verlof niet kan afwachten, dan kan hij volstaan met de mededeling van zijn vertrek en van de redenen, die daartoe hebben geleid, aan een van zijn collega's. Deze collega is in dat geval verplicht de mededeling zo spoedig mogelijk over te brengen aan de leidinggevende of diens plaatsvervanger, in het eerste lid bedoeld.
3. Verricht de werknemer zijn werkzaamheden alleen, dan is hij in een geval, als in het tweede lid bedoeld, verplicht zijn direct leidinggevende zo spoedig mogelijk telefonisch te informeren omtrent zijn vertrek en de redenen die daartoe hebben geleid.
4. De werknemer, die wegens onvoorziene omstandigheden anders dan ziekte of ongeval, verhinderd is zijn werkzaamheden te beginnen, is verplicht hiervan, onder opgaaf van redenen, kennis te geven of door een ander te doen geven aan zijn direct leidinggevende of (bij diens afwezigheid) aan de in de Regeling Voorschriften bij Ziekte (bijlage 20), artikel 6 bedoelde personen.
5. De kennisgeving, in het vorige lid bedoeld, moet worden gedaan voor of zo spoedig mogelijk na het tijdstip, waarop de werknemer zijn werkzaamheden had behoren te beginnen.

Artikel 62. Inleiding

1. De werkgever stelt nadere regels over de geneeskundige controle.
2. Ieder geneeskundig onderzoek overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk gebeurt door een geneeskundige, aangewezen door de arbodienst.
3. De kosten van een dergelijk geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever.

Artikel 63. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De werknemer heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer gebeurt door de bedrijfsarts of bedrijfsverpleegkundige.

Artikel 64. Consultatie van bedrijfsarts door werknemer

De werknemer heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren over gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Artikel 65. Verplichting tot onderwerping aan periodiek geneeskundig onderzoek
De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede vervulling van zijn functie aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien dit naar het oordeel van de werkgever, na overleg met de arbodienst, noodzakelijk is.

Artikel 66. Geneeskundig onderzoek
1. De werkgever is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
   a. indien naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
   b. indien de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn betrekking, dit ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De werknemer is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Artikel 67. Verplichting tot onthouding van de uitoefening van de functie
1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 65 of artikel 66 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de werknemer, die van de werkgever of van bij de uitoefening van de werkzaamheden betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn dienstverband verzetten, wordt de werknemer door de werkgever verplicht zich van de uitoefening van de functie te onthouden.
2. Een verplichting tot onthouding van de uitoefening van de functie, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 87 van overeenkomstige toepassing.
3. Een verplichting tot onthouding van de uitoefening van de functie, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 68. Maatregelen en voorzieningen
1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat verzoekt de werkgever het UWV de werknemer in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De werknemer wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 69. Recht op loon tijdens ziekte
1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden recht op doorbetaling van zijn volledige loon.
2. Per ziektedag wordt 1 vakantie-uur afgeschreven met een maximum van 22 uur per kalenderjaar bij de salarisschalen 1 tot en met 8 en een maximum van 30 uur per kalenderjaar bij de salarisschalen 9 en hoger. Bij een deeltijd dienstverband vindt de afschrijving van vakantie-uren naar rato plaats.
   Er vindt geen afschrijving/inhouding vakantie-uren plaats indien sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (dienstongeval).
3. De werknemer heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn loon.
4. Wanneer het UWV de werkgever een loonsanctie heeft opgelegd wegens onvoldoende reïntegratieinspanningen, wordt aan de werknemer gedurende de sanctieperiode, ook na twee jaar arbeidsongeschiktheid, het volledige loon doorbetaald.
5. De werknemer heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
6. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
7. De werknemer heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige loon over de uren waarop hij:
   a. zijn arbeid verricht;
   b. passende arbeid verricht;
   c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
   d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
8. De werknemer behoudt na afloop van de termijn van 24 maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige loon bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
9. De werknemer, die tenminste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, dan wel werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn

reïntegratie, genoemd in het zevende lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het loon waar hij na 24 maanden ziekte recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het loon bedoeld in het eerste lid.

10. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 59, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 59, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het loon, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie.

Artikel 70. Hardheidsclausule

In schrijnende situaties kan een werknemer zich bij de algemeen directeur beroepen op de hardheidsclausule. Dit betekent dat de algemeen directeur incidenteel in een dergelijke situatie een van de CAO afwijkende beslissing kan nemen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte.

Artikel 71. Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door het werk

1. Aan de gewezen werknemer die recht heeft op een WAO-, WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de gewezen werknemer toegekende WAO-, WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de gewezen werknemer toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfons ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het loon dat de werknemer heeft genoten in het jaar voorafgaand aan beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%;
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
25 tot 35%	28,5% (alleen nog in WAO-situatie)
15 tot 25%	19% (alleen nog in WAO-situatie)

3. De aanvullende uitkering eindigt:
   a. indien de gewezen werknemer niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
   b. vanaf de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de werknemer de WAO pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 72. Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk

1. Indien de werknemer die recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 71 overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid in of door het werk, wordt aan diegene die, in verband met dit overlijden, op grond van het dienstverband van de werknemer, een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering verleend van 18% van dit nabestaandenpensioen. Op deze uitkering worden de bepalingen inzake inbouw WIA/AOW/ANW en bepalingen inzake vermindering met de franchise niet toegepast.
2. De uitkering op grond van dit artikel eindigt:
   a. op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt;
   b. indien de weduwe of weduwnaar aan wie een nabestaandenpensioen werd toegekend hertrouwt, dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat.
3. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

Artikel 73. Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk worden aan de werknemer vergoed de voor zijn rekening blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De werkgever kan over het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Artikel 74. Refertetijdvak

1. Voor de toepassing van het bepaalde in dit hoofdstuk worden wisselende inkomsten die deel uitmaken van het loon, geacht daartoe te behoren tot een bedrag berekend naar een percentage van het salaris. Dit percentage wordt berekend door de som van de percentages, die als uitkomsten worden verkregen wanneer over ten hoogste twaalf aaneengesloten maanden, voorafgaande aan de maand waarin de gehele of gedeeltelijke verhindering tot het vervullen van de functie is ontstaan, per maand de wisselende inkomsten worden gedeeld door een honderdste van het salaris, te delen door het in aanmerking genomen aantal maanden.
2. Indien het loon afhankelijk is van het aantal gewerkte uren of van het aantal gepleegde verrichtingen, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder loon verstaan het loon dat de werknemer gemiddeld per maand heeft genoten in de twaalf kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin de verhindering is ontstaan. Als de werknemer nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer gemiddeld per maand heeft genoten over de tijd dat hij in dienst is.

Artikel 75. Ziekte en periodieke salarisverhogingen

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Artikel 76. Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 11

1. De werknemer wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 11, vierde lid, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van artikel 11, vierde lid, is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijk uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 11, vierde lid, geldt, is verstreken, geldt de verplichting voor de werknemer ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

Artikel 77. Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en de organisatie van werkgever geen passende arbeid voorhanden is, bevordert werkgever de inschakeling van de werknemer in passende arbeid buiten organisatie van werkgever.
3. Uit hoofde van haar verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25 tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. De werkgever stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel 78. Verplichting werknemer tot informatieverstrekking bij ziekte

De werknemer verstrekt op verzoek van de werkgever alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 79. Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
   a. gevolg te geven aan, door werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 77;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 77, derde lid;
   c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 77, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 60 te verrichten en hij door zijn eigen of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Artikel 80. Verplichtingen werknemer medisch onderzoek

1. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
   a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
   b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
   c. of de werknemer de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
   d. of de werknemer ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat op dit punt voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een heelkundige ingreep zijn uitgezonderd;
   e. of de werknemer zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
   g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.
2. De geneeskundige die het onderzoek, bedoeld in het eerste lid, heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan onmiddellijk schriftelijk mee aan de werknemer en zendt de werkgever zo spoedig mogelijk een afschrift van die mededeling.

Artikel 81. Geen aanspraak op doorbetaling loon

Geen aanspraak op doorbetaling van loon bestaat:

a. indien er blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 80, eerste lid, sprake is van een in dat lid, onderdeel c, bedoelde omstandigheid, tenzij de werknemer daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na het in artikel 80, eerste lid, bedoelde geneeskundige onderzoek en op dat moment blijkt, dat de werknemer hierbij onjuiste informatie over zijn gezondheid heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 82. Staken doorbetaling loon

1. De doorbetaling van het loon, bedoeld in artikel 69, wordt gestaakt, indien en voor zolang de werknemer:
   a. weigert de in artikel 66, tweede lid, of artikel 80, eerste lid, neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek na te komen;
   b. blijkens het in artikel 80 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
   c. blijkens het in artikel 80 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een heelkundige ingreep;
   d. zich blijkens het in artikel 80 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
   f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en werkgever daartoe toestemming heeft verleend;
   g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
   h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien dit hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
   i. weigert om op verzoek van de werkgever informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
2. De doorbetaling van het loon vindt wel plaats indien de werknemer op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid. Ten aanzien van het in het eerste lid, onderdeel h, bepaalde, kan doorbetaling van de loon wel plaatsvinden, indien de werknemer op grond van artikel 30, eerste lid, onderdelen e, f en g, van de Wet SUWI een deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

Artikel 83. Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen werknemer

De werknemer die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder c, wordt gestraft wegens plichtsverzuim.

1. De doorbetaling van het loon, bedoeld in artikel 69, wordt gestaakt, indien en voor zolang de werknemer:
   a. weigert mee te werken aan, door werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten;
   b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder b.
   c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 79, tweede lid, verplicht is.
2. De doorbetaling van het loon, als genoemd in het eerste lid, vindt wel plaats indien de werknemer op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Artikel 84. Loon uitbetalen aan anderen en nabetaling aan werknemer

1. De werkgever kan indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat de op grond van de artikelen 81, 82 of 83, eerste lid, niet uitbetaalde loon, geheel of gedeeltelijk aan anderen dan de werknemer zal worden uitbetaald.
2. Voor zover de werkgever van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt het ingevolge de artikelen 81, 82 of 83, eerste lid, niet uitbetaalde loon alsnog aan de werknemer uitbetaald wanneer de werknemer op grond van het deskundigenoordeel dat hij conform artikel 30, eerste lid, onderdelen e, f en g, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 85. Wijze van opdragen passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 79, tweede lid, wordt de werknemer opgedragen:
   a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst;
   b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Na 24 maanden van ziekte kan passende arbeid, bedoeld in artikel 79, tweede lid, aan de werknemer worden aangeboden in een andere functie, door wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst..
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de werknemer die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35 % arbeidsongeschikt is, is dat de werknemer in de periode van 12 maanden na de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (bedoeld in het tweede lid) met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de werknemer die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35 % of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is dat de werknemer in de periode van 12 maanden na de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid met de passende arbeid 50 % of meer van zijn restverdiencapaciteit benut.
5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

Artikel 86. Terugkeer in functie na ziekte

1. Ten aanzien van de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien werkgever daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Hierbij zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de werknemer gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Artikel 87. Inkomsten andere functie in mindering brengen op loon

1. Indien de werknemer tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan de werkgever uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het loon waar de werknemer recht op heeft krachtens artikel 69.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt ook gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van paragraaf 9 van het pensioenreglement, en ook elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

Artikel 88. Samenloop met ZW-uitkering

1. Indien de werknemer ter zake van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 69 recht heeft.
2. Indien de werknemer geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij daardoor geen ZW-uitkering ontvangt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW-uitkering.
3. Indien de ZW-uitkering door verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer vermindering ondergaat, aan hem een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW-uitkering.
4. De werknemer verleent desgevraagd zijn medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de werknemer op grond van artikel 69 recht heeft, wordt het meerdere aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 89. Samenloop van loon bij ziekte met een WW-uitkering

Indien de werknemer ter zake van de werkgever waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering verminderd, waarop hij op grond van artikel 69, eerste lid, recht heeft.

Artikel 90. Samenloop van loon tijdens ziekte en uitkering op grond van een arbeidsongeschiktheidsuitkering

1. Indien de werknemer ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WAO-, WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering verminderd, waarop hij op grond van artikel 69 recht heeft.
2. Indien de werknemer recht heeft op een WAO-, WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer arbeidsovereenkomsten, wordt die uitkering naar rato van het loon uit de verschillende functies in mindering gebracht op de functie op grond waarvan het loon wordt doorbetaald.
3. Indien de werknemer geen WAO- WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de wettelijk gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij daardoor geen WAO-, WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met WAO-uitkering zoals die zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer dan wel met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer niet kan worden vastgesteld of de werknemer in aanmerking komt voor een WAO-, WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met WAO-uitkering zoals die zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer dan wel met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer de WAO-, WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WAO-, WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De werknemer verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de WAO-, WGA- of IVA-uitkering.
7. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die in aanvulling op zijn WGA- of IVA-uitkering recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van het pensioenreglement.

Artikel 91. WAJONG/WAZ

Indien de werknemer op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijk gesteld met een WAO-uitkering.

Artikel 92. Tegemoetkoming ziektekosten

1. De werknemer wordt een tegemoetkoming ziektekosten verleend.
2. De tegemoetkoming ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand februari uitbetaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming ziektekosten. Uitbetaling vindt plaats in de maand februari van het kalenderjaar na indiensttreding.
4. Bij uitdiensttreding van de werknemer na 1 januari van een kalenderjaar vindt verrekening van de tegemoetkoming plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer niet in dienstverband werkzaam is geweest.

Artikel 93. Hoogte tegemoetkoming ziektekostenverzekering

1. De tegemoetkoming ziektekostenverzekering bedraagt € 162 per jaar.
2. De tegemoetkoming ziektekostenverzekering bedraagt € 286 per jaar voor werknemers, ingeschaald tot en met fsk 6, periodiek 11.
3. Bij de vaststelling of de werknemer voor de tegemoetkoming ad € 286,-- per jaar in aanmerking komt wordt alleen gekeken naar de inschaling qua schaal in de maand januari van het desbetreffende jaar en niet naar het feitelijke inkomen.
4. Voor de hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten en voor de bepaling van de hoogte van het maximum van schaal 6 wordt de omvang van de betrekking buiten beschouwing gelaten.
   De werkgeversbijdrage voor de premie van de basiszorgverzekering bedraagt voor werknemers die zijn ingeschaald in de schalen 1 t/m 6 en 32* € 50,- per maand. Voor werknemers, ingeschaald in schaal 7 en hoger is de bijdrage € 37,50. Deze bijdrage zal worden verstrekt naast de hierboven omschreven tegemoetkoming van de werkgever in verband met premie aanvullende ziektekostenverzekering.
5. De werknemers die na de verhogingen zoals aangegeven in het vorig lid in totaal een loonsverhoging van minder dan €900,- bruto per jaar ontvangen, ontvangen maandelijks een aanvulling op hun salaris zodat ook zijn totaal (incl. tegemoetkoming ziektekostenpremie) een loonsverhoging van €900,- bruto per jaar (bij fulltime dienstverband) ontvangen. Bij een deeltijddienstverband geldt een aanvulling pro rata.

Artikel 94. Meerdere dienstverbanden

Indien de werknemer op grond van een ander dienstverband een tegemoetkoming in ziektekosten ontvangt, wordt deze verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 92. De werknemer is verplicht om werkgever over een tegemoetkoming op grond van een ander dienstverband te informeren.

Artikel 95. Inhouding ziektekostenpremies

De premies die de werknemer voor zichzelf en eventueel voor zijn gezinsleden verschuldigd is aan de geselecteerde zorgverzekeraar (IZA), worden op het loon van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de geselecteerde zorgverzekeraar, tenzij:

a. de werknemer schriftelijk aan de geselecteerde zorgverzekeraar heeft meegedeeld dat hij hier bezwaar tegen heeft; of
b. het bedrag van de af te dragen premies hoger is dan het netto loon van de werknemer.

Artikel 96. Garantie-uitkering

1. De werknemer die herplaatst is op grond van artikel 85, eerste lid, onderdeel c, heeft, indien naderhand maar vóór 1 januari 2001 de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau wordt vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit volledig te benutten.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het loon dat de werknemer genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht wat de werknemer ontvangt aan loon voor de functie waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
   a. vanaf de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt,
   b. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 97. Overgangsartikel per 1 januari 2006

1. Op de werknemer van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 69 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 60, 69, 77, 79, 83, 85, 87, 91 niet van toepassing.
2. Op de werknemer, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 60, 69, 77, 79, 83, 85, 87 en 91 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de werknemer, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 69 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 60, 77, 79, 83, 85 en 90 zoals die golden op 31 december 2005 van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 90, eerste lid, naar artikel 69, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar dat artikel zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
4. Werkgever stelt per 1 januari 2006 voor de werknemers van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 69, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte

van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 69, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 98. Aanvulling arbeidsongeschiktheidsuitkering

Wanneer het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) door middel van een beschikking heeft vastgesteld, dat een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan voorziet de werkgever in een inkomensaanvulling van 80% van het door het UWV vastgestelde inkomensverlies voor een periode van maximaal tien jaar, mits de werknemer minimaal 65% van het oude inkomen verdient uit arbeid.

Wanneer het UWV door middel van een beschikking heeft vastgesteld, dat een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, en de werknemer verricht geen betaalde arbeid, dan voorziet de werkgever in een inkomensaanvulling tot 80% van het pensioengevend inkomen van het voorgaande jaar.

Indien de werknemer wel arbeid verricht en daar inkomen uit ontvangt, voorziet de werkgever in een uitkering van 80% van het door het UWV vastgestelde inkomensverlies.

De aanvullende uitkeringen van de werkgever, als hierboven omschreven, eindigen uiterlijk op de eerste dag van de eerste maand na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Uiteraard wijzigt of eindigt de uitkering ook in andere gevallen, zoals bijvoorbeeld bij een wijziging van het arbeidsongeschiktheids-percentage door het UWV of bij overlijden.

De aanvullende uitkeringen van of namens de werkgever als hierboven omschreven gelden zowel voor werknemers in dienst van werkgever als voor werknemers waarmee na twee jaar arbeidsongeschiktheid het dienstverband met werkgever is beëindigd, mits de werknemer die niet meer in dienst is van werkgever ook ten tijde van beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een aanvullende uitkering als hierboven omschreven.

De aanvullende uitkeringen van of namens de werkgever worden geïndexeerd conform de landelijke WIA-indexering.

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bouwt 50% op van de reguliere pensioenopbouw conform het ABP Pensioenreglement als ware de werknemer volledig arbeidsongeschikt, mits werknemer de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit voor meer dan 50% benut.

De betreffende arbeidsongeschikte (ex-) werknemer dient, om voor de hiervoor omschreven inkomensaanvullingen in aanmerking te (blijven) komen, aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- de wettelijke voorwaarden in verband met re-integratie,
- actief (mee)werken aan medisch herstel,
- voldoen aan oproepen van de (ex-) werkgever, eventuele verzekeraars, bedrijfs- en/of keuringsartsen en het UWV,
- actief en volledig meewerken en voldoen aan het in de voorwaarden van de verzekeraar gestelde,
- het op verzoek overleggen van relevante zijdens (ex-)werkgever gevraagde informatie met betrekking tot inkomens- en re-integratiegegevens.

Hoofdstuk IX Schorsing

Artikel 99. Gronden voor schorsing
De werkgever kan de werknemer schorsen:

a. wanneer hem mededeling is gedaan van het voorstel de arbeidsovereenkomst met hem wegens gewichtige of dringende redenen te beëindigen;
b. wanneer tegen hem een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld;
d. wanneer dit uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 100. Vereisten bij bekendmaking van schorsing
Bij de bekendmaking van de schorsing worden vermeld:

a. het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
b. voor zover mogelijk, de duur van de schorsing.

Artikel 101. Inhouding van loon tijdens schorsing

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 99, onder a, kan het loon geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 99, onder b of c, kan het loon voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdergaande inhouding van het loon, ook tot het volle bedrag daarvan, plaatsvinden.
3. Gedurende de schorsingsperiode blijft de werknemer in ieder geval in het genot van een bedrag gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen en ziektekosten.
4. Werkgever kan het niet ingehouden gedeelte van het loon aan anderen dan de geschorste werknemer doen uitbetalen.
5. Volgens het bepaalde in de voorgaande leden ingehouden loon, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf of door beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gevolgd, dan wel indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

Hoofdstuk X Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 102. Bevoegdheid; ingangsdatum; beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld artikel 7:652 BW, in welke gevallen de individuele arbeidsovereenkomst door beide partijen met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
      - door opzegging door de werkgever of
      - door opzegging door de werknemer.

   Opzegging kan alleen indien wordt voldaan aan de wettelijke vereisten voor beëindiging van het dienstverband; de opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een kalendermaand.
   b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:van rechtswege:
      - op de kalenderdatum of
      - op de laatste dag van het tijdvak of het bepaalde geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

   Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
2. De individuele arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 103. Opzegtermijnen

1. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging dienen zowel de werkgever als de werknemer een opzegtermijn in acht te nemen van ten minste:
   a. één kalendermaand, indien de werknemer korter dan zes maanden onafgebroken bij de werkgever werkzaam is;
   b. twee kalendermaanden, indien de werknemer langer dan zes maanden doch korter dan drie jaren onafgebroken bij de werkgever werkzaam is;
   c. drie kalendermaanden, indien de werknemer drie jaren of langer onafgebroken bij de werkgever werkzaam is.
2. De in lid 1 van dit artikel bepaalde opzegtermijnen, alsmede, voor zover van toepassing, het in artikel 9, lid 1 a, bepaalde tijdstip behoeven niet in acht te worden genomen, indien de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt:
   a. wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
   b. gedurende de met de werknemer overeengekomen proeftijd, als bedoeld in artikel 8;
   c. met wederzijds goedvinden.

In het geval dat een werknemer op 31 december 2006 in dienst was van de gemeente Rotterdam en werkzaam was bij de RET en in het kader van de verzelfstandiging in dienst is gekomen van werkgever, dan is de diensttijd voorafgaand aan 31 december 2006 mede bepalend voor de duur van de opzegtermijn.

Artikel 104 t/m 112 mbt FPU-ontslag zijn vervallen

Artikel 113. Eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie ook art. 667 BW)

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra de tijd waarvoor zij is verleend, is verstreken.
2. Aan de werknemer, die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan met werkgever, wordt uiterlijk drie maanden voor de datum waarop het dienstverband ingevolge het vorige lid van rechtswege eindigt, schriftelijk bericht, of het dienstverband wordt voortgezet.
3. Aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd met ingang van een dag, gelegen binnen de bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst met de werknemer bedoeld in het tweede lid kan tussentijds worden opgezegd. In deze gevallen wordt een opzegtermijn in acht genomen van:
   a. drie maanden, ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn, laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
   b. twee maanden, ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn, laatstelijk zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
   c. één maand, ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst was.
4. Opzegging als bedoeld in het vorige lid kan niet gebeuren gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke werknemer noch gedurende het bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de WAZO, noch - indien zij haar dienst heeft hervat - gedurende een periode van zes weken volgend op dat verlof. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor de afloop van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt hem over de tijd die aan de opzegtermijn ontbreekt, het loon doorbetaald. Het bepaalde in dit lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de werknemer aan wie korter dan drie maanden voor de datum waarop zijn dienstverband volgens het bepaalde in lid 1 van rechtswege eindigt, wordt meegedeeld, dat de arbeidsovereenkomst na genoemde datum niet zal worden verlengd.

Artikel 114. Opzegging op grond van ongeschiktheid wegens ziekte

1. De arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd op grond van ongeschiktheid van de werknemer voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
2. Een opzegging als bedoeld in het eerste lid vindt slechts plaats indien:
   er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden en met inachtneming van art. 670 BW;
3. De werkgever wint voor het beoordelen van de vraag, of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, advies in bij een door de uitvoeringsinstelling daartoe aangewezen medisch deskundige.
4. De in het derde lid bedoelde arts betrekt bij zijn beoordeling een arts, aangewezen door de werkgever, en, indien de werknemer dit wenst, een arts, aangewezen door de werknemer.
5. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het derde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst de werkgever de werknemer op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
6. De aanschrijving, bedoeld in het vijfde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het medisch advies uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
7. De in het derde lid bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op, dat wordt toegezonden aan de werkgever en in afschrift aan de werknemer.
8. De kosten van het medisch onderzoek, verricht door de in het derde en vierde lid bedoelde artsen, komen ten laste van de werkgever.
9. Voor het bepalen van het in het tweede lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 65, niet in aanmerking genomen.
10. Voor het bepalen van het in het tweede lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. De termijn van 24 maanden, als genoemd in het tweede lid wordt verlengd:
    a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
    b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO of artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    c. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO of artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 115. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte wegens gebrek aan voldoende medewerking

1. Indien een werknemer wegens ziekte of gebrek zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 77;
   b. arbeid als bedoeld in artikel 79 te verrichten waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak, als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. kan dit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leiden.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Artikel 116. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bereiken AOW-pensioengerechtigde leeftijd

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer die de AOW-pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt eindigt met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin de bedoelde leeftijd is bereikt, van rechtswege.

2. Van het bepaalde in het eerste lid, kan, indien de werknemer hiermede instemt, in bijzondere gevallen, ter beoordeling van werkgever, worden afgeweken.

Artikel 117. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na bereiken pensioengerechtigde leeftijd

Een arbeidsovereenkomst, waarop artikel 116, tweede lid, is toegepast, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht met een opzegtermijn van één maand.

Artikel 118. Ontslagbescherming bij activiteiten voor ondernemingsraad

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan niet geschieden:
   wegens plaatsing van de werknemer op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden;
2. In afwijking van het eerste lid kan opzegging wel plaatsvinden, indien de werknemer schriftelijk met het ontslag instemt.

Artikel 119. Getuigschrift bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. werkgever reikt aan de werknemer, op diens verzoek, een getuigschrift uit.
2. Het getuigschrift bevat een opgave omtrent de aard en de duur van de betrekking alsmede, doch slechts op verzoek van de werknemer, de wijze waarop hij zijn betrekking heeft vervuld.

Hoofdstuk XI Overige rechten en verplichtingen

Artikel 120. Plichtsvervulling
De werknemer is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed werknemer betaamt.

Artikel 121. Bijzondere blijken van waardering
Wegens buitengewone toewijding of zeer loffelijke vervulling van de arbeidsovereenkomst kan werkgever aan de werknemer een bijzonder blijk van waardering verlenen in de vorm van:

a. een schriftelijke tevredenheidsbetuiging;
b. extra-verlof;
c. een geschenk in natura;
d. buitengewone verhoging van het loon.

Artikel 122. Verplichting tot melding verhindering
Onverminderd het bepaalde in de regels over de geneeskundige controle, is de werknemer die door andere omstandigheden dan ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, verplicht dit onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mee te delen of te doen meedelen.

Artikel 123. Maatregelen van orde. Ontzegging van toegang

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in bedrijfsgebouwen, op bedriijfs- of andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. De werknemer kan door of namens de werkgever de toegang tot de in het vorige lid bedoelde gebouwen of terreinen, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

Artikel 124. Doen van uitvinding. Indiening en beloning van ideeën

1. De werknemer die meent in verband met de door hem vervulde arbeidsovereenkomst een uitvinding te hebben gedaan is verplicht daarvan meteen mededeling te doen aan de werkgever.
2. De werkgever stelt regels met tot de indiening en beloning van ideeën van werknemers welke gericht zijn op de verbetering van het functioneren van de onderneming (Ideeënreglement, bijlage 28)

Artikel 125. Verhuisplicht; verhuiskostenvergoeding

1. Als het dienstbelang dit vereist, kan werkgever de werknemer verplichten in of nabij de gemeente Rotterdam of, als zijn plaats van tewerkstelling is gelegen in een andere gemeente, in of nabij die gemeente te gaan wonen.
2. De werknemer die binnen twee jaren aan zijn verhuisplicht voldoet, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. De werknemer die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd en aan wie binnen twee jaren na de datum van indiensttreding en binnen één jaar na de datum van verhuizing op eigen verzoek of tengevolge van feiten of omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn, ontslag wordt verleend, dient de tegemoetkoming terug te betalen.
4. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt aan de werknemer die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd, slechts toegekend, als hij schriftelijk heeft verklaard, dat de verplichting tot terugbetaling, bedoeld in het derde lid, hem bekend is.
5. De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het tweede lid.

Artikel 126. Verhuizing op medische indicatie

1. De werknemer die op medisch advies in het belang van zich zelf, zijn echtgenote of zijn eigen, stief- of pleegkinderen verhuist en in de kosten van die verhuizing niet krachtens enige wettelijke regeling een tegemoetkoming ontvangt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, als deze verhuizing plaatsvindt binnen één jaar nadat de medische noodzaak daartoe is ontstaan.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het eerste lid.

Artikel 127. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Pensionkostenvergoeding

1. De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling volgens door de werkgever te stellen regels.
2. De werknemer die op grond van artikel 125 in aanmerking kan komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft,

tenzij zijdens werkgever in voeding en huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in een door werkgever aangewezen gebied.
3. De werknemer, bedoeld in het tweede lid, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek.
4. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten wordt ingetrokken, zodra de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet al het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om aan zijn verplichting tot verhuizing te voldoen.

Artikel 128. Vergoeding bij dienstreizen
De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen overeenkomstig de daarvoor door de werkgever te stellen regels (bijlage 13, regeling kostenvergoedingen).

Artikel 129. Tegemoetkoming verhuiskosten in bijzondere gevallen
Buiten de gevallen, bedoeld in de artikelen 125 en 126, kan de werkgever in bijzondere gevallen onder door hen te stellen voorwaarden een tegemoetkoming in de verhuiskosten toekennen.

Artikel 130. Op grond van wettelijke regeling reeds recht op vergoeding
De tegemoetkomingen, bedoeld in de artikelen 125, 126, 127, en 129, worden slechts verleend, voor zover voor de werknemer of één van zijn gezinsleden geen recht op vergoeding van diezelfde kosten krachtens enige wettelijke regeling bestaat.

Artikel 131. Nadere uitvoeringsregels
De werkgever stelt nadere regels vast ter uitvoering van de artikelen 125, 126 en 129 (bijlage 13, regeling kostenvergoedingen).

Artikel 132. Behandeling van klachten over de werknemer
1. Indien over een werknemer klachten van derden ter kennis komen van de werkgever, wordt -tenzij die klachten kennelijk ongegrond of niet van enig belang zijn- de inhoud daarvan zo spoedig mogelijk door de werkgever aan de werknemer medegedeeld.
2. De werknemer heeft het recht zijn oordeel over de klacht mondeling of schriftelijk te geven. Desgewenst kan hij zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

Artikel 133. (Tijdelijke) overplaatsing. Waarneming andere werkzaamheden. Overwerk. Wacht- en waakdiensten. Staking en uitsluiting
1. De werknemer is verplicht om andere werkzaamheden te aanvaarden, voor de vervulling waarvan hij in het belang van de onderneming is aangenomen, indien dit hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden kan worden opgedragen.
2. Indien de werkgever dit in belang van de onderneming nodig acht is de werknemer verplicht:
   a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten;
   b. tijdelijk een andere functie waar te nemen;
   c. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten en boven de voor hem vastgestelde werktijden;
   d. zich buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden ter beschikking te houden.
3. De werknemer kan niet worden verplicht om bij staking of uitsluiting, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen, werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor het regelmatig functioneren van de onderneming noodzakelijk is.

Artikel 134. Nevenwerkzaamheden
1. De werknemer is verplicht opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij (gaat) verricht(en), , die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. De werkgever voert een registratie van de in het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de onderneming, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
4. De werkgever kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels stellen.

Artikel 135. Verboden

1. Het is de werknemer verboden:
   a. rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan of enig voordeel te trekken uit aannemingen of leveringen ten behoeve van de onderneming of van een aan de onderneming gelieerde instelling;
   b. vergoedingen, beloningen, geschenken of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen in verband met de uitoefening van zijn functie;
   c. voor persoonlijke doeleinden werkzaamheden te doen verrichten door personen in dienst van de onderneming of van aan de onderneming gelieerde instellingen
   d. ten eigen bate aan de onderneming toebehorende eigendommen te gebruiken;
   e. ten eigen bate gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie is bekend geworden.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen, onder door hen te stellen voorwaarden, ontheffing verlenen van het verbod, bedoeld in het vorige lid, onder b en d.
3. De werkgever kan regels stellen betreffende het deelnemen van de werknemer rechtstreeks of zijdelings, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 136. Afrekening rekenplichtige

1. De rekenplichtige werknemer wordt van de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige werknemer is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens de werkgever.

Artikel 137. Verhaal van schade op de werknemer

De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de onderneming geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

Artikel 138. Vergoeding van schade aan eigendommen

1. Aan de werknemer wordt de schade aan zijn eigendommen, geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, vergoed naar de dagwaarde dier eigendommen.
2. Aan de werknemer wordt de schade vergoed aan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van , tenzij:
   a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
   b. sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
   c. de in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Artikel 139. Vergoeding schade aan privé-eigendommen (voorheen bijlage 16 bij CAO)

In verband met vergoeding van schade als bedoeld in artikel 138, lid 1 van deze CAO gelden de volgende richtlijnen:

- Voor vergoeding komt slechts in aanmerking schade, die rechtstreeks een gevolg is van de uitoefening van de aan de werknemer uit hoofde van zijn functie opgedragen werkzaamheden, zulks voor zover ten genoegen van de werkgever is aangetoond dat de schade niet aan schuld of nalatigheid van betrokkene is te wijten. Niet in aanmerking komt derhalve schade, die wel is opgelopen tijdens de diensturen, maar geen rechtstreeks verband houdt met de aard van de te verrichten werkzaamheden. Evenmin zal de schade, geleden ten gevolge van een ongeval onderweg van huis naar werk v.v., voor vergoeding vatbaar zijn.
- Vergoeding geschiedt ingevolge artikel 138 CAO naar de dagwaarde der eigendommen. In verband hiermede ware voor wat kleding en schoeisel betreft rekening te houden met de volgende termijnen van afschrijving:

nappa, lederen en bont(over)jassen	5 jaar;
kostuums, overige overjassen	3 jaar;
overige bovenkleding e.d	2 jaar;
onderkleding, zomede blouses/overhemden	1 jaar;
schoeisel	2 jaar.

- Voor eigendommen met een gemiddeld langere levensduur zoals horloges en vulpennen ware in het algemeen rekening te houden met een afschrijvingstermijn van 10 jaar.

- Voor wat betreft de evenredige vervanging van medische kunst- en hulpmiddelen zal veelal in eerste instantie een beroep kunnen worden gedaan op de ziektekostenregeling. Vooralsnog alsdan nog kosten ten laste van betrokkene blijven, ware hierin een vergoeding te verlenen tot 100% van de werkelijk gemaakte kosten. Uitzondering hierop dient te worden gemaakt voor de kosten van een nieuw brilmontuur. Gezien de grote verscheidenheid in uitvoering en kostprijs van brilmonturen lijkt het gewenst hiervoor een uniform bedrag te hanteren, t.w. max. € 44,24. De brillenglazen blijven vergoed tot 100% van de kosten. In die gevallen waarin de ziektekostenverzekeraar om welke reden ook geen vergoeding verleent, ontvangt de werknemer hetzelfde bedrag als hij in totaal ontvangen zou hebben, ware hem door het I.Z.A. wèl een vergoeding verleend.
- In die gevallen waarin de betrokkene tevens kosten van geneeskundige behandeling claimt, zullen aanvullende betalingen rechtstreeks door G.G. en G.D. geschieden. Alsdan zullen ook de vergoedingen voor medische kunst- en hulpmiddelen door die dienst aan de werknemer worden uitbetaald en samen met de gerestitueerde kosten van geneeskundige behandeling aan de werkgever worden doorberekend.

Artikel 140. Schade-/kostenvergoeding in overige gevallen.

1. De werkgever kan in niet elders voorziene gevallen naar billijkheid de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.
2. De werkgever kan regels stellen over deze schadeloosstellingen, kostenvergoedingen en overige geldelijke tegemoetkomingen aan groepen van medewerkers

Artikel 141. Dienstkleding

1. De werknemer is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voorgeschreven dienst- of werkkleding te dragen.
2. Het is de werknemer toegestaan buiten de vervulling van zijn functie de voorgeschreven dienstkleding te dragen behalve bij deelneming aan betogingen en optochten, tenzij daarvoor door of namens de werkgever toestemming is verleend.
3. De werkgever stelt regels betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 142. Voorbereiding op pensionering (voorheen bijlage 30).

De werknemer die minder dan 1 jaar verwijderd is van zijn pensionering op grond van:

- Invaliditeitspensioen;
- Overgangsregeling FLO;
- Het bereiken van de leeftijd van 65 jaar,

wordt in de gelegenheid gesteld om, desgewenst met zijn levenspartner, deel te nemen aan een cursus “Pensioen in Zicht”.

Artikel 143. Rechtsbescherming van vakbonds(kader)leden

De werknemer die activiteiten vervult, waarvoor hij krachtens artikel 56 t/m 56 g van deze CAO extra verlof met behoud van salaris kan genieten, wordt niet vanwege deze activiteiten benadeeld in zijn positie in de onderneming

Artikel 144. Bezwaar

De werknemer die bezwaren heeft tegen een ten aanzien van hem door de werkgever genomen schriftelijke beslissing, op grond van, of voortvloeiend uit de CAO RET N.V., die arbeidsrechtelijke gevolgen voor de werknemer heeft, kan deze schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het secretariaat van de bezwarencommissie (bijlage 3, regeling bezwarencommissie).

Hoofdstuk XII Overleg met vakbonden

Artikel 145. Overleg met Vakbonden

1. Partijen zijn overeengekomen te streven naar een goed onderling overleg.
2. Het overleg vindt plaats naar behoefte van één of meer daarbij betrokken partijen.
3. Onderwerpen van dit overleg kunnen zijn:
   a. deze CAO en/of de uitwerking daarvan;
   b. het kader, waarbinnen het personeelsbeleid in de meest ruime zin wordt gevoerd;
   c. ingrijpende reorganisaties.
4. Aan het overleg wordt van ondernemingszijde deelgenomen door of namens de directie.
5. Samenstelling vakbondsdelegatie: voor de vertegenwoordiging van de vakbonden wijzen deze twee vertegenwoordigers en plaatsvervangers aan van elke vakbond die onder haar leden ten minste 30 medewerkers bij de RET N.V. kent;
6. De in het vorige lid genoemde vertegenwoordiging wordt uitgebreid tot drie, indien de vakbond onder haar leden tenminste 100 medewerkers bij de RET N.V. kent.
7. Elk jaar, voor 1 februari, geven de vakverenigingen, die onder hun leden ten minste 30 medewerkers bij de RET N.V. tellen, bij de ondernemer op:
   a. het op 1 januari van dat jaar bij de vakvereniging aangesloten aantal medewerkers bij de RET N.V.;
   b. de namen en adressen van de kaderleden, die als vertegenwoordigers en plaatsvervangers zijn aangewezen.
8. De werkgeversbijdrage is gelijk aan het aantal werknemers per 1 januari van een bepaald jaar (fte)x €19,00. Dit bedrag zal in de maand juni worden uitbetaald aan de vakbond op basis van de verhouding van het aantal vaksbondsleden per vakbond. Het streven is deze bijdrage - in de komende jaren – op AWVN norm (FIB-regeling) te brengen.

Aldus Vastgesteld

d.d. 14 oktober 2025 te Rotterdam

de RET N.V.,

_____

als partij ter ene zijde

en de

FNV

_____

CNV

_____

VOR

_____

elk als partij ter andere zijde

Bijlage 1: Regeling functiebeschrijving

1. Algemene bepalingen

Artikel 1.
Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
a. werknemer: de werknemer in de zin van deze CAO RET N.V.;
b. functie: het geheel van de werkzaamheden door de werknemer te verrichten en voortvloeiend uit de doelstelling van de organisatie, waarbinnen de werkzaamheden plaatsvinden;
c. organisatorische eenheid: een reeks van functies die in organisatorisch opzicht een bepaalde samenhang vertonen.

2. Systematische organisatie- en functiebeschrijving

Artikel 2.
Het beschrijven van organisatorische eenheden en alle daarbinnen voorkomende functies geschiedt volgens door de werkgever vast te stellen richtlijnen.

Artikel 3.
De werkgever bepaalt welke organisatorische eenheden binnen de RET N.V. dienen te worden onderkend.

Artikel 4.
Als de werknemer die door de werkgever met de organisatiebeschrijving wordt belast, een ander is dan de chef van de desbetreffende organisatorische eenheid, vindt verzameling en vastlegging van de gegevens plaats in overleg met laatstgenoemde.

Artikel 5.
Als de werknemer die door de werkgever met de functiebeschrijving wordt belast, een ander is dan de werknemer die de functie vervult, vindt de beschrijving plaats in overleg met laatstgenoemde.

Artikel 6.
1. De werknemer die de functie vervult en degene aan wie hij middellijk of onmiddellijk ondergeschikt is ontvangen een afschrift van de volgens het vorige artikel opgemaakte ontwerpbeschrijving.
2. De in het vorige lid bedoelde werknemers kunnen binnen 14 dagen na ontvangst van de opgemaakte ontwerpbeschrijving bij de algemeen directeur daartegen schriftelijk en met redenen omkleed bedenkingen kenbaar maken.

Artikel 7.
De algemeen directeur beslist binnen zes weken na ontvangst van de bedenkingen over de verdere afhandeling.

Artikel 8.
De organisatie- en functiebeschrijvingen worden vastgesteld, na beoordeling van de eventueel ingebrachte bezwaren zoals bedoeld in de vorige artikelen.

Artikel 9.
De vastgestelde organisatie- en functieomschrijvingen worden herzien, wanneer daartoe aanleiding bestaat. Het bepaalde in de overige artikelen van dit besluit is daarbij van overeenkomstige toepassing.

3. Slotbepalingen

Artikel 10.
In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de algemeen directeur.

Bijlage 2: Regeling functiewaardering

Artikel 1.
Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. werknemer: de werknemer in de zin van deze CAO RET N.V.;
b. functie: het geheel van de werkzaamheden door de werknemer te verrichten en voortvloeiend uit de doelstelling van de organisatie, waarbinnen de werkzaamheden plaatsvinden;
c. de bezwarencommissie: de commissie bedoeld in de Regeling bezwarencommissie, bijlage 3;
d. bezwaren: de bezwaren als bedoeld in artikel 11 van deze regeling.

Artikel 2.
Bij het bepalen van de waarde van de functie wordt de in deze regeling neergelegde procedure in acht genomen.

Artikel 3
De werkgever stelt de methodieken van functiewaardering vast.

Artikel 4.
Het verzamelen en vastleggen van informatie over functies geschiedt volgens de door de werkgever vast te stellen regels.

Artikel 5.
Functiewaardering vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur.

Artikel 6.
De functiewaardering wordt uitgevoerd door één of meer door de werkgever aan te wijze personen, conform de met de OR bepaalde regeling.

Artikel 7.
De personen belast met de uitvoering van de functiewaardering hebben tot taak om volgens de in artikel 3 bedoelde methodieken en op basis van de functieformatie als bedoeld in artikel 4, aan de algemeen directeur advies uit te brengen over de waarde van de functies binnen de RET N.V.

Artikel 8.

1. De algemeen directeur stelt na kennisname van de aan hem uitgebrachte adviezen het niveau van de functie vast.
2. De algemeen directeur stelt de betreffende werknemer schriftelijk en voor zover zijn beslissing afwijkt van de aan hem uitgebrachte adviezen, met redenen omkleed in kennis van zijn beslissing.

Artikel 9.

1. De werknemer die door een beslissing van de werkgever rechtstreeks in zijn belang wordt getroffen kan bedenkingen uiten bij de Bezwarencommissie.
2. De werknemer en de werkgever stellen elkaar schriftelijk op de hoogte van door hen ingediende bedenkingen.

Artikel 10

1. De algemeen directeur draagt er zorg voor dat alle op het waarderen van functies binnen RET N.V. betrekking hebbende informatie op afdoende wijze wordt vastgelegd en bewaard.
2. De algemeen directeur stelt vast welke personen en instanties toegang tot de in lid 1 bedoelde informatie mogen hebben.

Artikel 11.

1. De werkgever kan als hij daartoe aanleiding zien, de waarde van de functie opnieuw laten bepalen.
2. De werknemer kan bij de algemeen directeur een schriftelijk verzoek met redenen omkleed indienen om de waarde van zijn functie opnieuw te laten bepalen.

Artikel 12.
In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de algemeen directeur.

Bijlage 3: Regeling bezwarencommissie

Artikel 1. Werkingssfeer

De werknemer die bezwaren heeft tegen een ten aanzien van hem door de werkgever genomen schriftelijke beslissing, op grond van, of voortvloeiend uit de CAO RET N.V., die arbeidsrechtelijke gevolgen voor de werknemer heeft, kan deze schriftelijk en gemotiveerd indienen bij het secretariaat van de bezwarencommissie p/a directeur P&O, Laan op Zuid 2, Postbus 112, 3000 AC Rotterdam.

Artikel 2. Termijn indienen bezwaren

De bezwaren moeten worden ingediend binnen 4 weken na de dag waarop de werknemer van de jegens hem genomen beslissing heeft kennisgenomen, of redelijkerwijs had kunnen kennisnemen.

1. Wanneer de beslissing aan de werknemer in persoon is uitgereikt en/of per post is bezorgd op zijn woon- of verblijfadres, wordt de werknemer geacht de beslissing te hebben ontvangen.

Artikel 3. Niet ontvankelijk verklaring

Er wordt tot niet ontvankelijk verklaring van de bezwaren overgegaan in de volgende situaties:

- de bezwaren zijn niet schriftelijk en gemotiveerd ingediend, nadat de indiener in staat is gesteld om het verzuim te herstellen binnen een daarvoor aangegeven termijn;
- de bezwaren zijn te laat ingediend, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat het redelijkerwijs niet mogelijk was binnen de gestelde termijn het bezwaar in te dienen;
- over dezelfde beslissing zijn al eerder door dezelfde werknemer bezwaren ingediend;
- de indiener heeft ter zake van dezelfde beslissing een vordering bij de kantonrechter aanhangig gemaakt;
- de beslissing valt niet onder de werkingssfeer van artikel 1 van deze regeling.

Artikel 4. Samenstelling commissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit de volgende leden:
   a. drie niet op de loonlijst van de RET N.V. voorkomende leden
   b. een lid benoemd door de werkgever;
   c. een lid benoemd door de bij de totstandkoming van de CAO RET N.V. betrokken vakbonden;
   d. een onafhankelijk voorzitter/lid benoemd op voordracht van de onder a en b genoemde leden.

   Voor elk lid wordt, op voordracht van de genoemde instanties en personen, een plaatsvervangend lid benoemd. Deze treedt op als plaatsvervangend lid bij afwezigheid van een lid langer dan 4 weken.
2. Het lid dat door de werkgever wordt benoemd is gedurende de zittingsperiode van de bezwarencommissie actief werkzaam in een managementfunctie. Het werkgeverslid overlegt regelmatig met manager P&O over P&O zaken en algemene ontwikkelingen binnen de RET en de binnen het bedrijf aan de orde zijnde beleidszaken.
3. De voorzitter beschikt over een juridische achtergrond die bestaat uit een afgeronde universitaire studie rechten. De voorzitter is gedurende de hele zittingsperiode werkzaam in een juridische functie en of advocatuur en of het bedrijfsleven. De voorzitter overlegt drie maal per kalenderjaar met manager P&O en/of de algemeen directeur over de stand van zaken.
4. De leden van de commissie worden benoemd voor de duur van drie jaar. Daarna is éénmaal herbenoeming voor eenzelfde termijn mogelijk. Het lid dat door de bonden wordt benoemd zal na elke zittingsperiode van drie jaar worden vervangen door een lid van een andere vakbond.
5. Een lid kan maximaal zitting nemen tot de WAO-pensioengerechtigde leeftijd. Bij het bereiken van deze leeftijd zal een lid worden vervangen.
6. De leden van de commissie dienen een directe relatie te hebben met het vervoersgebied van de RET, in die zin dat zij geacht worden woonachtig te zijn in het vervoersgebied van de RET, of binnen een straal van 20 kilometer daarbuiten. In uitzonderlijke gevallen kan van dit laatste vereiste worden afgeweken na toestemming van Manager P&O.
7. De leden van de commissie dienen onpartijdig en onafhankelijk te zijn in die zin dat zij direct noch indirect persoonlijk of zakelijk belang mogen hebben bij de afloop van een geschil als bedoeld in deze regeling.
8. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in de werkzaamheden als commissielid bekend is geworden. Dit geldt eveneens voor de adviseurs.

Artikel 5. Ondersteuning commissie

1. De werkgever belast één of meerdere juristen van de afdeling P&O als adviseur voor de juridische vraagstukken die spelen ten aanzien van de bezwaren. Tevens belast de werkgever een senior P&O adviseur voor de P&O vraagstukken die spelen ten aanzien van de bezwaren. Deze adviseurs maken geen deel uit van de commissie.

2. Voor de secretariële werkzaamheden kan een secretaresse worden aangewezen of ingehuurd.

Artikel 6. Bevoegdheden en werkwijze commissie

1. De bezwarencommissie is bevoegd om informatie in te winnen bij de werkgever, via het afdelingshoofd Personeel & Organisatie, of diens plaatsvervanger. De bezwarencommissie is bevoegd tot inzage van alle stukken die op de zaak betrekking hebben.
2. De werkgever heeft binnen 2 weken na ontvangst van een kopie van de bezwaren de mogelijkheid om een schriftelijke reactie te geven.
3. De bezwarencommissie geeft aan de werknemer en de werkgever de gelegenheid hun standpunten mondeling dan wel schriftelijk toe te lichten in een zitting. Er vindt geen zitting plaats als de bezwaren naar het oordeel van de commissie kennelijk niet ontvankelijk, of kennelijk ongegrond zijn; als aan de bezwaren volledig is tegemoet gekomen; of als partijen van het horen afzien.
4. De bezwarencommissie bepaalt de dag, het tijdstip en de plaats van de zitting. Zij stelt hiervan partijen schriftelijk in kennis met inachtneming van een redelijke termijn voorafgaand aan de zitting, deze termijn bedraagt ten minste 10 dagen. De zitting vindt plaats binnen 8 weken na binnenkomst van de bedenkingen, uitstel van deze termijn is mogelijk onder opgave van redenen. De zitting is niet openbaar.
5. De werknemer kan zich in de procedure ter behartiging van zijn belangen op eigen kosten laten bijstaan of door een gemachtigde laten vertegenwoordigen.
6. De bezwarencommissie is bevoegd getuigen en deskundigen te horen en bepaalt wie er als zodanig worden opgeroepen.

Artikel 7. Advies

1. De bezwarencommissie brengt, schriftelijk en gemotiveerd, advies uit aan de algemeen directeur en het hoofd Personeel en Organisatie. De werknemer ontvangt hiervan een kopie.
2. De beslissing over het uit te brengen advies wordt door de bezwarencommissie genomen met een meerderheid van stemmen. Het advies wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend.
3. Het uitbrengen van het advies vindt plaats binnen 4 weken na de hoorzitting. Deze termijn kan onder opgave van redenen worden verlengd.

Artikel 8. Beslissing

De algemeen directeur neemt, naar aanleiding van het zwaarwegend advies dat door de bezwarencommissie is uitgebracht, een gemotiveerde en schriftelijke beslissing en deelt deze onverwijld mee aan de medewerker. De beslissing wordt genomen binnen 3 weken na ontvangst van het advies.

Artikel 9. Huishoudelijk reglement

De bezwarencommissie stelt een huishoudelijk reglement op, waarin ten minste de taken van de secretaris worden omschreven. Een afschrift van dit huishoudelijk reglement zal door de werkgever ter inzage worden gelegd voor het personeel.

Bijlage 4: De Sollicitatiecode RET N.V.

Artikel 1. Uitgangspunten

1.1
Deze sollicitatiecode is voornamelijk gebaseerd op de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid en kent de volgende uitgangspunten:

- De wettelijke bepalingen en regelingen inzake anti-discriminatie en gelijke behandeling. Dit houdt ook in dat elke sollicitant een eerlijke kans heeft op aanstelling ("gelijke kansen bij gelijke geschiktheid");
- Bij de werving en selectie wordt de volgende volgorde van voorrang gehanteerd:
  a. herplaatsingskandidaten;
  b. interne kandidaten en kandidaten uit de prioriteitsgroepen (vrouwen, gehandicapten, jongeren en allochtonen);

Bij gelijke geschiktheid wordt voorrang gegeven aan kandidaten uit de prioriteitsgroepen.

- Sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats in de organisatie;
- Slechts die informatie wordt aan de sollicitanten gevraagd, die nodig is voor het beoordelen van de geschiktheid voor de functie;
- Van de sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld. Ook in andere opzichten wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
- Op een schriftelijk door de sollicitant bij de directie ingediende klacht, over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de directie binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd.
- (Het streven is om de klacht binnen 6 weken af te handelen. Indien deze termijn niet gehaald wordt, dient de klager daarvan schriftelijk -met redenen omkleed- op de hoogte gesteld te worden.

1.2
De sollicitant heeft het recht inzicht te krijgen in de te volgen sollicitatieprocedure. Indien de directie daarvan afwijkt, dient dit aan de sollicitant medegedeeld en toegelicht te worden.

Artikel 2. Het ontstaan van de vacature

2.1
Er is sprake van een vacature als de RET N.V. wervingsactiviteiten start om personeel aan te trekken voor:

- een opengevallen reguliere en / of tijdelijke functie;
- het opvullen van resturen;
- bovenformatieve banen.

2.2
De werkgever geeft goedkeuring aan de vacature aan de hand van een opgestelde taakomschrijving of functietypering, die gebaseerd is op de bestaande of nieuw geformuleerde functiebeschrijving.

2.3
Van deze taakomschrijving wordt een functieprofiel gemaakt.

2.4
Functie-eisen kunnen betrekking hebben op de gewenste vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken. Eisen en aanzien van persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld fysieke gesteldheid) worden slechts gesteld indien deze in verband met een goede functievervulling noodzakelijk zijn en voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen.

2.5
Er moet een reële relatie bestaan tussen enerzijds de functie-eisen en anderzijds de aard en inhoud van de vacature. Tijdens de selectie mogen geen nieuwe functie-eisen worden toegevoegd.

2.6
In het functieprofiel staan minimaal de volgende gegevens:

- Naam van de betreffende afdeling (eventueel werklocatie);
- Naam van de functie en een omschrijving van de te verrichten werkzaamheden;
- Vereiste opleidings- en ervaringsniveau;
- Een indicatie van het functieniveau;
- Aantal werkuren, de eventuele mogelijkheid om in deeltijd te werken, werktijden;
- Bijzondere arbeidsomstandigheden, zoals continudienst.

2.7
In de advertentie worden naast de in het functieprofiel genoemde aspecten ook uitsluitsel gegeven van:

- Type en tijdsduur van de werkrelatie (bepaald, onbepaald, oproepcontract);
- Naam en telefoonnummer van een contactpersoon die nader informatie kan verstrekken over de functie;
- Naam, adres en functie van de functionaris aan wie de sollicitatie gericht dient te worden;
- Of een assessment center en of psychologisch en of medisch onderzoek onderdeel uitmaakt van de selectieprocedure voor deze functie.

Artikel 3. Werving

3.1
De werkgever bekijkt, in overleg met de afdeling P&O, in eerste instantie of de vacature binnen de RET N.V. kan worden opgevuld. Dit kan ook door interne verschuiving van personeel plaatsvinden. Bij interne opvulling van de vacature geldt dat de eigen herplaatsingskandidaten voorrang hebben.

3.2
Indien de werving binnen de RET N.V. niet tot invulling van de vacature heeft geleid, dan wordt extern geworven. Als uitgangspunt wordt daarbij gehanteerd dat prioriteitsgroepen voorrang hebben. Tot de prioriteitsgroepen behoren: vrouwen, jongeren, allochtonen en (arbeids-)gehandicapten.

3.3
De personeelsadvertentie vermeldt, naast de relevante informatie over het functieprofiel, ook bijzonderheden over:
- De wijze van solliciteren (bijvoorbeeld of een sollicitatieformulier moet worden opgevraagd);
- De door de werkgever te verschaffen informatie over de selectieprocedure en of middelen (eventuele aanstellingskeuring en de termijn waarbinnen gesolliciteerd moet worden).

3.4
In de advertentie wordt melding gemaakt van het door de RET N.V. gehanteerde voorrangsbeleid.

Artikel 4. Selectiefase

4.1
De werkgever stelt ten behoeve van selectie een selectiecommissie samen. De selectiecommissie bestaat uit maximaal 3 personen. Hiervan kan slechts bij hoge mate van uitzondering afgeweken worden. De selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit de toekomstige directe leidinggevende, een toekomstige collega en een personeelsadviseur.

4.2
De selectiecommissie bericht de sollicitant zo spoedig mogelijk (binnen 2 weken) na de sluitingsdatum:
- of hij/zij wordt afgewezen;
- of hij/zij wordt uitgenodigd;
- of de sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).

Indien de sollicitant voor een gesprek wordt uitgenodigd of de sollicitatie wordt aangehouden, wordt de vigerende sollicitatiecode aan de sollicitant toegestuurd.

4.3
Bij de selectie van reacties wordt bezien of de opleiding, ervaring en vaardigheden van de sollicitant aansluiten bij het functieprofiel en de -in de advertentie- aangegeven overige eisen.

4.4
De selectiecommissie stelt alleen vragen over aspecten -zoals vakbekwaamheid opleiding, kennis en ervaring- die voor de functie of functievervulling relevant zijn.

4.5
De selectiecommissie verstrekt de sollicitant de noodzakelijke informatie, die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te kunnen vormen van de functie en de betreffende organisatie.

4.6
De werkgever vergoedt de door de sollicitant gemaakte reiskosten –op basis van de meest voor de hand liggende vorm van openbaar vervoer.

4.7
De selectie mag (in de regel) niet meer dan 3 selectierondes beslaan.

4.8
Alleen selectiecommissieleden mogen gebruik maken van de uit het gesprek verkregen informatie. Deze informatie wordt niet aan derden ter beschikking gesteld.

4.9
Aan de kandidaten wordt binnen 2 weken na het gesprek kenbaar gemaakt of zij afgewezen dan wel aangenomen zijn. In het laatste geval wordt ook de verdere procedure uiteengezet.

Artikel 5. Nader Onderzoek

De werkgever kan in de selectieprocedure opdracht geven tot een nader onderzoek. Dit dient echter wel van tevoren – bij voorkeur in de advertentie- aangegeven of medegedeeld te worden.

5.1 Antecedentenonderzoek

- Er worden geen inlichtingen ingewonnen over familieleden, partner of andere aspecten van het sociale milieu van de sollicitant.
- Inlichtingen bij de huidige of voormalige werkgevers worden alleen gevraagd na toestemming van de sollicitant. De informant dient geïnformeerd te worden dat de door hem/haar verstrekte informatie doorgegeven zal worden aan de sollicitant.
- De werkgever kan, gelet op de aard van de functie, bepalen dat de sollicitant een verklaring moet overleggen zoals bedoeld in de 'Wet op justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag' (zie ook artikel 6, lid 2 CAO RET N.V.)

5.2 Psychologisch onderzoek/ assessment

- De opdracht aan de psycholoog dient concreet omschreven te worden. Vooraf dient te worden aangeduid:
- Wat het doel is;
- Wat er getest dient te worden en waarvoor de test gebruikt zal worden.
- Het psychologisch onderzoek dient ter ondersteuning van de besluitvorming.
- Het onderzoek vindt plaats door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog.
- De psycholoog is lid van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en dient zich te houden aan de regels die dit instituut hanteert.
- De psycholoog gebruikt bij het onderzoek alleen 'wetenschappelijk verantwoorde' methoden.
- De bijdrage van de psycholoog beperkt zich tot het geven van advies. Hij maakt geen deel uit van de selectiecommissie.
- De psycholoog vermijdt bij het onderzoek iedere inbreuk op de privacy van de sollicitant.
- De sollicitant ontvangt bij de uitnodiging voor een psychologisch onderzoek, minstens een week van tevoren, schriftelijke informatie over het doel en de aard van het onderzoek.
- De sollicitant heeft het recht het advies als eerste in te zien. Ook heeft hij het recht zich terug te trekken uit de procedure zonder dat er gerapporteerd wordt aan de opdrachtgever.
- Het advies wordt schriftelijk gerapporteerd aan de opdrachtgever, na toestemming van de sollicitant.
- De opdrachtgever krijgt niet meer informatie dan de sollicitant, eventuele nadere mondelinge toelichting daargelaten.
- Het advies van de psycholoog wordt vertrouwelijk behandeld.
- De sollicitant heeft recht op her-analyse van de testresultaten door een andere psycholoog.
- Indien dat het geval is draagt de directeur van de betreffende dienst zorg voor de her-analyse door een andere (onafhankelijke) psycholoog.
- Voor een vacature wordt in eerste aanleg over ten hoogste drie sollicitanten een psychologisch advies gevraagd.
- Afhankelijk van de gebruikte test en het beleid van het testbureau worden de testresultaten gedurende maximaal 2 jaar bewaard.
- Het materiaal kan alleen na schriftelijke toestemming van de kandidaat door derden worden ingezien.
- De testresultaten van de aangenomen kandidaat worden maximaal na 2 jaar uit zijn personeelsdossier verwijderd en vernietigd.

5.3 Medische keuring

De werkgever past alleen een medische keuring toe voor functies, waarvan de fysieke werkbelasting daartoe aanleiding geeft (zie ook artikel 6, lid 1 CAO RET N.V.).

5.4 Kosten van onderzoek

Elke vorm van onderzoek vindt plaats op kosten van de werkgever, behalve de kosten voor medisch heronderzoek, die voor rekening zijn van de kandidaat.

Artikel 6. Eindselectie en aanstelling

1. Discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, seksuele voorkeur, handicap of welke grond dan ook is niet toegestaan.
2. De werkgever heeft het recht de –in zijn opvatting- meest geschikte kandidaat te kiezen. Aan leden van prioriteitsgroepen, die aan de gestelde eisen voldoen, wordt de voorkeur gegeven.
3. Indien in enige fase van de sollicitatieprocedure wordt besloten dat de sollicitant niet voor de functie in aanmerking komt, dan ontvangt deze daarvan binnen twee weken een schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd.
4. Sollicitatiebrieven en eventuele andere bescheiden van afgewezen sollicitanten worden binnen zes maanden na de afwijzing vernietigd. Wel kan aan de kandidaat toestemming worden gevraagd of hij opgenomen wil worden in het bestand van de RET N.V. Indien de sollicitant geen toestemming geeft worden de gegevens vernietigd.
5. In principe wordt de arbeidsovereenkomst van indiensttreding met daarin de gemaakte afspraken met de gekozen kandidaat, hem/haar voor de datum van indiensttreding voorgelegd of gemaild.

Artikel 7. Klachtenprocedure

1. De sollicitant die meent dat de sollicitatiecode niet juist is toegepast, heeft het recht zich daarover te beklagen.
2. Klachten dienen – gemotiveerd – binnen dertig dagen na afwijzing of indiensttreding schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
3. Als de algemeen directeur betrokken was bij de selectieprocedure, dan moet de klacht ingediend worden bij de Bezwarencommissie.
4. Binnen 3 weken na het indienen van de klacht wordt de sollicitant schriftelijk op de hoogte gesteld omtrent de afhandeling van de klacht
5. Het indienen van een klacht houdt niet in dat de sollicitatieprocedure wordt gestopt. Aan een gegronde klacht kan geen recht op benoeming worden ontleend. In overleg met de sollicitant wordt naar een voor beide partijen aanvaardbare regeling gezocht.

Bijlage 5: Regeling loon en salaris

Paragraaf 1. Het salaris.

Artikel 1. Salarisregeling van bijzondere groepen

1. Het salaris van de werknemer die behoort tot het rijdend personeel van de RET N.V., wordt bepaald overeenkomstig bijlage C bij deze regeling.
2. Het salaris van de werknemer die niet behoort tot de personeelsgroep , bedoeld in het vorige lid, wordt bepaald overeenkomstig bijlage B bij deze regeling.

Artikel 2. Toekenning van salaris

1. Het salaris van de werknemer bedoeld in artikel 1, lid 2 wordt bepaald op het minimumbedrag, anciënniteit 0 van de salarisklasse, waarnaar zijn betrekking is gewaardeerd.
2. In afwijking van het vorige lid kan aan de werknemer die zijn functie nog niet volledig en naar behoren vervult, een salaris worden toegekend dat is vermeld achter een lagere salarisklasse dan waarnaar zijn betrekking is gewaardeerd.
3. Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken door het toekennen van een salaris met een hogere anciënniteit.

Artikel 3. Toekenning van periodieke verhogingen

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks binnen de salarisklasse die voor hem geldt, verhoogd tot het naast hogere bedrag, als hij zijn betrekking naar behoren vervult. De eerste verhoging wordt in de regel toegekend met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin het één jaar geleden is dat hij in dienst trad.
2. Aan de werknemer die het maximumsalaris nog niet heeft bereikt, kan op grond van zeer goed functioneren of bij goed functioneren op grond van de onderlinge salarisverhoudingen een extra salarisverhoging tot een in de salarisklasse genoemd bedrag worden toegekend, voor zover daarmee het maximumsalaris niet wordt overschreden.
3. Als aan de voorwaarde, gesteld in het eerste lid, niet wordt voldaan, blijft salarisverhoging achterwege, totdat aan die voorwaarde is voldaan.
4. In afwijking van het derde lid kan het naast hogere bedrag in uitzonderlijke gevallen voor de eerste maal eerder, doch op zijn vroegst één jaar na het bereiken van het maximumsalaris worden toegekend, als de werknemer zijn betrekking blijkens een schriftelijke beoordeling op zeer goede wijze vervult.

Artikel 4. Periodieke verhoging binnen aanloopschaal

In afwijking van artikel 3, eerste lid, wordt het salaris van de werknemer, bedoeld in artikel 2, tweede lid, binnen de salarisklasse die voor hem geldt, verhoogd tot het naast hogere bedrag, als zijn functioneren aanleiding geeft tot de verwachting dat hij binnen redelijke termijn in staat zal zijn om zijn betrekking volledig en naar behoren te vervullen.

Artikel 5. Salaris bij bevordering

Indien de werknemer, bedoeld in artikel 2, tweede lid, overgaat naar een hogere salarisklasse, kan het salaris worden verhoogd tot het naast hogere bedrag in die salarisklasse. Als die verhoging minder bedraagt dan 75% van het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het naast hogere salaris in dezelfde schaal, of -ingeval de werknemer het hoogste salaris reeds geniet- 75% van het verschil tussen dat hoogste salaris en het naast lagere salaris in dezelfde schaal, dan vindt vermeerdering van salaris plaats tot het salaris dat direct volgt op het naast hogere salaris als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 6. Minimumvakantietoelage en eindejaarstoelage

1. De minimumvakantietoelage, bedoeld in artikel 31, vierde lid, van de CAO , bedraagt € 143,90.
2. De eindejaarstoelage, bedoeld in artikel 35 van de CAO , bedraagt per kalendermaand 8,33 % van het maandsalaris. Vanaf 1 februari 2016 worden bij de berekening van de Eindejaarsuitkering (EJU) naast de huidige berekeninsgrondslag de volgende vaste toeslagen meegenomen: inconverniëntentoeslag, overbruggingstoelage, vaste instructietoelage, ORPD, Wacht & Waak, Oud recht toelage en garantie tarief derving. De toelage bedraagt bij een volledige betrekking ten minste € 1200,-- bruto per jaar.
3. De vaste eindejaarstoelage, bedoeld in artikel 35 van de CAO , bedraagt € 150,-- per jaar bij een volledige betrekking. Bij een onvolledige betrekking worden de in het tweede en derde lid genoemde bedragen naar evenredigheid van de formele arbeidsduur vastgesteld.

Artikel 7. Vervullen van onvolledige betrekking

Het salaris van de werknemer met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 8. Tijdstip van uitbetaling loon

1. Het loon wordt maandelijks uitbetaald op de 25e dag van de maand of, wanneer deze dag op een zaterdag, zondag of feestdag valt, op de laatste daaraan voorafgaande werkdag.
2. Als het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
3. De uitbetaling van het loon vindt plaats door overmaking op een bankrekening die door de werknemer wordt aangewezen.
4. Van het derde lid kan worden afgeweken, als daartoe naar ons oordeel op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

Paragraaf 2. Prestatiebeloning en toelagen.

Artikel 9. Persoonlijke prestatietoelage (PPT)

1. Aan de werknemer kan onder voorwaarden een persoonlijke prestatietoelage (PPT) worden toegekend, bestaande uit een percentage van het maximumsalaris van de functionele salarisklasse. Dit percentage bedraagt achtereenvolgens 4%, 8% of 12%.
2. Tussen de wijzigingen van de in het vorige lid genoemde percentages ligt minimaal één en maximaal drie jaar.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor een PPT dient de werknemer, met uitzondering van degenen die 55 jaar of ouder zijn, drie jaar het maximumsalaris van de functionele salarisklasse te hebben genoten. Voor degenen die 55 jaar of ouder zijn geldt dat het maximumsalaris van hun functionele salarisklasse één jaar moet zijn genoten.
4. Naast het bepaalde in lid drie, dient de werknemer ingedeeld in de functionele salarisklasse 1 t/m 6 goed te hebben gefunctioneerd. Goed functioneren wil zeggen dat het functioneren volledig beantwoordt aan de redelijkerwijs te stellen eisen.
5. Naast het bepaalde in lid drie, dient de werknemer ingedeeld in de functionele salarisklasse 7 t/m 11 naast goed functioneren tevens op twee aspecten van zijn functioneren boven goed uit te stijgen (zeer goed).
6. Aan het toekennen van een PPT, intrekken of wijzigen van het percentage dient een schriftelijke beoordeling ten grondslag te liggen.
7. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid kan, indien sprake is van volledige afwezigheid van lange duur of volledige ziekte van lange duur, het PPT-percentage worden gehandhaafd zonder dat hier een schriftelijke beoordeling aan ten grondslag ligt.
8. Als het functioneren van de werknemer volgens een schriftelijke beoordeling niet meer voldoet aan de voorwaarden vermeld in het vierde en vijfde lid kan de PPT gedeeltelijk of geheel worden ingetrokken.
9. Bij bevordering, waarbij sprake is van geven van salarisgarantie vanwege salarisachteruitgang en de bevordering met uitzondering van de PPT geen salarisperspectief meer biedt, kan de salarisgarantie worden verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan de grootte van de laatst genoten periodiek in de oude, lagere functie. De salarisgarantie wordt verrekend met salarisverhogingen die niet het gevolg zijn van algemene salarisverhogingen.
10. In uitzonderlijke gevallen kan aan degenen die hun 55e levensjaar nog niet hebben bereikt eerder, doch op zijn vroegst één jaar na het bereiken van het maximumsalaris van de functionele salarisklasse, een PPT worden toegekend, als het functioneren dat volgens een schriftelijke beoordeling rechtvaardigt.
11. Wanneer een functie een indicatief functieniveau heeft en aan het wachttijdcriterium en het functioneringsvereiste wordt voldaan, kan een PPT worden toegekend. Na vaststelling van de functionele salarisklasse wordt de PPT hierop gebaseerd.

Artikel 10. Overgangsrecht

1. Werknemers die een PPT genieten, of krijgen in het kader van omschaling naar de NS-schaal, maar niet voldoen aan het functioneringsvereiste van artikel 9 lid 4 en 5, krijgen onder behoud van de PPT, twee jaar de gelegenheid om hieraan te gaan voldoen.
2. Indien na twee jaar blijkt dat er sprake is van dusdanige vooruitgang in functioneren dat verwacht wordt dat binnen één jaar aan het gestelde functioneringsvereiste wordt voldaan mag de in het eerste lid vermelde termijn van twee jaar met één jaar worden verlengd.
3. Indien na de overgangsperiode sprake is van intrekking van de PPT dan geschiedt deze in beginsel met 4% per beoordelingsperiode.

Artikel 11. Persoonlijke prestatie-uitkering (PPU)

1. Aan de werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de salarisklassen 12 tot en met 19, kan een persoonlijke prestatie-uitkering (PPU) worden toegekend, als hij:
   a. gedurende twee jaren het maximumsalaris van de functionele salarisklasse heeft genoten;
   b. zijn betrekking volgens een schriftelijke beoordeling op een zeer goede wijze vervult.
2. De PPU is gelijk aan anderhalf maal het maximumsalaris van de functionele salarisklasse, behorend bij de maand december van het jaar waarin de aanspraak op de PPU ontstaat, met dien verstande dat het bedrag naar evenredigheid van de gemiddelde formele arbeidsduur in dat jaar wordt vastgesteld.
3. De PPU wordt één keer per kalenderjaar toegekend aan ten hoogste 30% van hen die aan de in het eerste lid, onder a, genoemde voorwaarde voldoen.

Artikel 12. Categoriale prestatie-uitkering (CPU)

1. De artikelen 9 en 10 zijn niet van toepassing op de werknemer die behoort tot het rijdend personeel bij de RET N.V., dat valt onder de zogenaamde loontrede overeenkomst.
2. Aan de werknemer, bedoeld in het eerste lid, kan een categoriale prestatie-uitkering (CPU) worden toegekend, als:
   a. hij in het genot is van het maximumsalaris van de functionele salarisklasse, voor zover van toepassing vermeerderd met de U-periodieken, en
   b. hij blijkens een schriftelijke beoordeling op een ten minste voldoende wijze functioneert, en
   c. hij voldoet aan de door het hoofd van dienst met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde voorwaarden.
3. De in het vorige lid onder c genoemde voorwaarden dienen zodanig te worden vastgesteld dat op grond daarvan tussen de 15% en 60% van hen die aan de in het eerste en tweede lid, onder a en b, gestelde voorwaarden voldoen, in aanmerking komen voor een CPU.
4. De hoogte van de CPU wordt jaarlijks door het hoofd van dienst met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld aan de hand van het daarvoor beschikbare budget en het percentage rechthebbenden. Daarbij kan de hoogte van de CPU op basis van het functioneren van de werknemer verschillend worden vastgesteld.

Artikel 13. Gratificaties

1. Aan de werknemer kan een gratificatie worden toegekend als hij:
   - een eenmalige bijzondere prestatie heeft verricht, of
   - gedurende vele jaren zeer goede prestaties verricht en de waardering voor die prestaties niet door middel van een salarisverhoging tot uitdrukking kan worden gebracht.
2. Een gratificatie wordt bruto toegekend en bedraagt tenminste € 70,- en ten hoogste € 4.000,-.

Artikel 14. Arbeidsmarkttoelage

Aan de werknemer kan volgens door de werkgever te stellen regels op grond van arbeidsmarktoverwegingen een toelage op het salaris dat voor hem geldt, worden toegekend.

Artikel 15. Tijdelijke persoonlijke toelage

Aan de werknemer van wie voor enige tijd een extra inspanning wordt gevraagd in verband met het verrichten van tijdelijke extra werkzaamheden die het niveau of de omvang van de gebruikelijke werkzaamheden te boven gaan, kan een tijdelijke persoonlijke toelage worden toegekend voor de duur van de werkzaamheden.

Paragraaf 3. Vergoedingen.

Artikel 16. Vergoeding onregelmatige dienst

1. De werknemer die volgens een rooster in ploegendienst werkzaam is, geniet een vergoeding voor elk 's avonds, 's nachts, op zaterdag of zon- en feestdagen gewerkt uur. Deze vergoeding bedraagt voor ieder aldus gewerkt uur een percentage van het maximumsalaris van salarisklasse 5, genoemd in bijlage B.1, en wel:
   a. 0,345% voor de uren op zaterdag tussen 22.00 en 24.00 uur, alle uren op zon- en feestdagen en op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur;
   b. 0,235% voor de uren op zaterdag tussen 00.00 en 22.00 uur, op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur en op dinsdag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur;
   c. 0,178% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur.
2. De werknemer die, zonder in ploegendienst werkzaam te zijn, volgens een rooster geregeld of naar de aard van zijn betrekking vrij geregeld 's avonds, 's nachts, 's zaterdags of op zon en feestdagen arbeid verricht, ontvangt een door ons vast te stellen vergoeding die in een redelijke verhouding staat tot de

vergoeding, bedoeld in het eerste lid, tenzij bij de vaststelling van de bezoldiging of overigens bij de regeling van zijn rechtstoestand met het bezwarende karakter van zijn arbeid rekening is gehouden.

3. De vergoeding, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt afhankelijk van de aard van het rooster uitgedrukt in een vaste of variabele maandelijkse toelage.

Artikel 17. Overwerkvergoeding SK 1 t/m 10

1. De werknemer die is ingedeeld in één van de salarisklassen 1 tot en met 10, die overwerk verricht, ontvangt daarvoor een vergoeding overeenkomstig de volgende leden. Hierbij geldt dat alle medewerkers die een dienstverband hebben van minder dan 36 uur voor de uren die zij extra werken tot 36 uur deze uren betaald krijgen volgens de normale regels – 100% vergoeding - en niet volgens onderstaande overwerkvergoeding. Uiteraard geldt dat (parttime) medewerkers niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van overwerk..
2. De vergoeding voor overwerk kan bestaan uit:
   a. verlof gedurende een periode gelijk aan het aantal uren van het overwerk, vermeerderd met een periode berekend naar de percentages, genoemd in het vijfde lid, of
   b. verlof gedurende een periode gelijk aan het aantal uren van het overwerk, onder toekenning van een bedrag dat over die uren wordt berekend overeenkomstig het vijfde lid, of
   c. een bedrag dat wordt berekend overeenkomstig het vijfde lid, waarbij de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt zo spoedig mogelijk, maar in de regel niet later dan dertien weken na de week waarin het overwerk is verricht, verleend. Op verzoek van de werknemer kan van de vorige volzin worden afgeweken, als naar het oordeel van de werkgever de belangen van het bedrijf en van de overige werknemers dat toelaten.
4. Vergoeding op de wijze, bedoeld in het tweede lid, onder b, vindt slechts plaats, als vergoeding op de wijze, bedoeld onder a, naar ons oordeel uit een oogpunt van dienstbelang ongewenst is. Vergoeding op de wijze, bedoeld in het tweede lid, onder c, vindt slechts plaats, als vergoeding op de wijze, bedoeld onder a en b, naar het oordeel van de werkgever uit een oogpunt van bedrijfsbelang ongewenst is.
5.
   a. Als de vergoeding voor overwerk plaatsvindt op de wijze, bedoeld in het tweede lid, onder b of c, wordt het bedrag van de vergoeding voor elk van de daarvoor in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon. Vindt vergoeding plaats op de wijze, bedoeld in het tweede lid, onder a, dan wordt de periode waarmee het verlof wordt vermeerderd, berekend naar een percentage van het aantal overuren van het overwerk.
      Deze percentages bedragen:
      1. 100 voor overwerk op:
         - zaterdag tussen 14.00 en 24.00 uur;
         - een zon- of feestdag en - bij wisselende werktijden - op een dienstvrije dag die aangewezen is als vervangende zon- of feestdag;
      2. 75 voor overwerk op:
         - zaterdag tussen 00.00 en 14.00 uur;
         - een vervangende zaterdag die - bij wisselende werktijden - als dienstvrije dag is aangewezen;
         - maandag en - bij wisselende werktijden - op een daarmee gelijk te stellen dag tussen 00.00 en 6.00 uur;
      3. 50 voor overwerk op maandag tot en met vrijdag en op roostervrije tijd, behoudens het bepaalde onder 2 en 4;
      4. 25 voor overwerk in het eerste uur voorafgaande aan het begin of aansluitend aan het einde van de werktijd van een volledige werkdag, uitgaande van een werkweek van 36 uur.
   b. Is voor de werknemer volgens rooster een zaterdag, een zondag of een feestdag als werkdag aangewezen, dan geldt voor overwerk op deze dagen het bepaalde onder a, onder 3 en 4.
6. Werkgever kan voor gelijke werkzaamheden die door werknemers met een verschillend loon en eventueel verschillende functies samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een gelijke naar het oordeel van werkgever redelijke vergoeding vaststellen.
7. Dit artikel is niet van toepassing op degenen die een wacht- en waakdienstwerktoelage of piketwerktoelage krijgen.

Artikel 18. Overwerkvergoeding SK 11 t/m 19

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisklassen 11, 12 en 13, kan in bijzondere gevallen een vergoeding voor langdurig en aanzienlijk overwerk worden toegekend. De vergoeding wordt steeds toegekend, als hij gedurende acht aaneengesloten kalenderweken gedurende meer dan tien uren gemiddeld per week overwerk verricht. In dit geval heeft hij vanaf de eerste van die kalenderweken aanspraak op vergoeding van overwerk. De vergoeding vindt plaats op de voet van artikel 17, tweede tot en met zesde lid.
2. Aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisklassen 11 tot en met 19, kan een vergoeding worden toegekend, voor zover hij ingevolge een schriftelijke opdracht buiten de feitelijke arbeidsduur per

kwartaal meer dan vijf vergaderingen of bijeenkomsten van projectgroepen bijwoont die een gemiddelde duur van tenminste twee uren hebben.
3. De vergoeding bedraagt per vergadering of bijeenkomst van ten minste twee uren: vier uren verlof.
4. Als het verlenen van verlof uit een oogpunt van bedrijfsbelang ongewenst is, wordt aan de werknemer een vergoeding toegekend van twee uurlonen, verhoogd met een toeslag van 50%, met dien verstande dat het uurloon niet meer bedraagt dan het uurloon van het maximumsalaris van salarisklasse 13 volgens bijlage B bij dit besluit.
5. Het tweede tot en met het vierde lid zijn niet van toepassing, als de werknemer voor het bijwonen van vergaderingen of bijeenkomsten een vergoeding ontvangt op grond van het eerste lid.

Artikel 19. Vergoeding waarneming hogere functie

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever een andere functie volledig waarneemt, kan, als voor die functie een hogere salarisklasse geldt dan voor zijn functie, voor de duur van de waarneming een vergoeding worden toegekend. Deze vergoeding wordt naar rato van het aantal waargenomen uren berekend en komt overeen met het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het naasthogere salaris in de salarislijn die gebruikelijk geldt voor de waar te nemen functie. Als het verschil minder bedraagt dan 75% van het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het naast hogere salaris in dezelfde schaal, of -in het geval de werknemer het hoogste salaris reeds geniet- 75% van het verschil tussen dat hoogste salaris en het naast lagere salaris in dezelfde schaal, dan wordt het verschil genomen tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat direct volgt op het naast hogere salaris in de salarislijn als bedoeld in het eerste lid.
2. De vergoeding, bedoeld in het eerste lid, wordt eerst toegekend, nadat de waarneming ten minste een aaneengesloten tijdvak van dertig kalenderdagen heeft geduurd, te rekenen vanaf de eerste dienstdag van de waarneming.
3. Als een functie wordt waargenomen wegens ziekte van een werknemer en de waarneming wordt onderbroken door vakantie van de werknemer die waarneemt, of door herstel gedurende een tijdvak van ten hoogste veertien kalenderdagen van de werknemer wiens functie wordt waargenomen, wordt voor de toepassing van het tweede lid het tijdvak van de waarneming als aaneengesloten aangemerkt.
4. De werknemer die een andere functie volledig waarneemt waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn functie gelden, ontvangt - onverminderd het eerste lid - in zoverre op de waar te nemen functie artikel 16 van toepassing is, een vergoeding overeenkomstig dat artikel. Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij echter voor de uren die buiten de voor zijn betrekking geldende werktijd liggen, minstens een bedrag gelijk aan de vergoeding, bedoeld in artikel 17, vijfde lid. Worden achtereenvolgens en zonder onderbreking twee of meer andere functies waargenomen, dan geldt dit als één geval van waarneming.
5. De werkgever kan een uitkering ineens toekennen aan de werknemer die een andere functie niet volledig waarneemt.
6. De werknemer die krachtens zijn aanstelling voor de waarneming van een functie waarvoor een hogere salarisklasse geldt, is aangewezen, kan aan dit artikel slechts aanspraak op vergoeding ontlenen, voor zover die waarneming langer dan drie maanden heeft geduurd of indien de werkgever ook buiten dit geval vergoeding billijk achten.
7. De werkgever kan in gevallen van waarneming waarin dit artikel niet of niet voldoende voorziet, een naar zijn oordeel billijke vergoeding toekennen.

Artikel 20. Vergoeding bedrijfshulpverlener

De vergoeding voor of in verband met het behalen en verlengen van deskundigheidsbewijzen aan de werknemer die is aangewezen als bedrijfshulpverlener, wordt bepaald overeenkomstig Bijlage F van deze regeling.

Artikel 21. Verschuivingtoelage

1. De werknemer wiens werktijd -anders dan op eigen verzoek of bij het hervatten van de werkzaamheden na een periode van arbeidsongeschiktheid door ziekte, waardoor niet direct volgens het eigen rooster kan worden hervat- wordt verschoven, ontvangt daarvoor een vergoeding:
   a. indien, zonder dat het bedrijfsbelang dit vereist, binnen een maand voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd;
   b. indien het bedrijfsbelang dit vereist en binnen 72 uur voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd.
2. De vergoeding bedraagt voor elk uur dat verschoven wordt 25% van het uurloon.

Bijlage A.

Vervallen

Bijlage B. Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 juli 2025, nieuwe structuur

Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 juli 2025, nieuwe structuur

	SCHAAL										
Periodiek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Periodiek**
0	2348	2390	2439	2494	2552	2687	2961	3326	3644	3895	**0**
1	2390	2454	2519	2582	2649	2790	3068	3444	3780	4057	**1**
2	2437	2517	2598	2671	2747	2892	3174	3560	3916	4217	**2**
3	2483	2581	2678	2761	2848	2994	3281	3678	4052	4377	**3**
4	2530	2644	2760	2852	2950	3098	3387	3794	4190	4544	**4**
5	2575	2708	2842	2944	3049	3200	3493	3910	4326	4709	**5**
6	2620	2773	2925	3037	3150	3302	3600	4030	4466	4875	**6**
7	2667	2838	3007	3127	3251	3404	3706	4146	4607	5043	**7**
8	2713	2903	3089	3220	3352	3506	3813	4264	4748	5210	**8**
9	2761	2969	3171	3310	3452	3610	3919	4380	4889	5376	**9**
10	2808	3034	3254	3401	3553	3712	4025	4501	5031	5542	**10**
11	2856	3099	3336	3493	3654	3814	4132	4621	5172	5709	**11**
4%	2970,24	3222,96	3469,44	3632,72	3800,16	3966,56	4297,28	4805,84	5378,88	5937,36	**4%**
8%	3084,48	3346,92	3602,88	3772,44	3946,32	4119,12	4462,56	4990,68	5585,76	6165,72	**8%**
12%	3198,72	3470,88	3736,32	3912,16	4092,48	4271,68	4627,84	5175,52	5792,64	6394,08	**12%**

	SCHAAL										
Periodiek	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**Periodiek**
0	4586	5449	6048	6407	6868	7331	8082	8926	13335	14314	**0**
1	4762	5627	6223	6618	7110	7615	8386	9253			**1**
2	4940	5802	6396	6828	7352	7897	8691	9581			**2**
3	5118	5975	6570	7036	7594	8180	8996	9909			**3**
4	5295	6150	6744	7246	7838	8463	9300	10237			**4**
5	5471	6323	6917	7456	8080	8745	9606	10564			**5**
6	5650	6496	7092	7668	8324	9029	9911	10892			**6**
7	5825	6671	7265	7878	8566	9310	10215	11219			**7**
8	5998	6844	7440	8088	8808	9592	10520	11546			**8**
9	6173	7019	7613	8296	9051	9876	10826	11875			**9**
10	6346	7192	7787	8507	9294	10159	11129	12203			**10**
11	6521	7367	7961	8717	9537	10441	11435	12530			**11**
4%	6781,84										**4%**
8%	7042,68										**8%**
12%	7303,52										**12%**

Salaristabel N32* medewerkers RET N.V.			
1 juli 2025			
Schaal	Periodiek	Bedrag	Komt overeen met
32*	00	2649	5/001
32*	01	2708	2/005
32*	02	2747	5/002
32*	03	2790	6/001
32*	04	2848	5/003
32*	05	2925	3/006
32*	06	3007	3/007
32*	07	3089	3/008
32*	08	3171	3/009
32*	09	3251	5/007
32*	U12	3336	3/011
32*	U12	3336	3/011
32*	U14	3401	4/010
32*	U14	3401	4/010
32*	U16	3493	4/011
32*	U16	3493	4/011
32*	U18	3553	5/010
32*	U18	3553	5/010
32*	U20	3644	9/000
32*	U22	3711	
32*	U24	3777	
32*	U24	3777	

Bijlage C Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 februari 2026, nieuwe structuur

Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 februari 2026, nieuwe structuur

	SCHAAL										
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Periodiek
0	2395	2438	2487	2544	2603	2740	3021	3393	3717	3973	0
1	2438	2503	2569	2634	2702	2846	3129	3513	3856	4138	1
2	2486	2568	2650	2725	2802	2950	3238	3631	3994	4301	2
3	2532	2632	2732	2817	2905	3054	3346	3751	4133	4465	3
4	2580	2697	2815	2909	3009	3160	3455	3870	4274	4634	4
5	2627	2762	2899	3003	3110	3264	3563	3989	4413	4804	5
6	2673	2828	2983	3097	3213	3368	3672	4110	4555	4973	6
7	2721	2895	3067	3190	3316	3472	3780	4229	4699	5144	7
8	2767	2961	3151	3284	3419	3576	3889	4349	4843	5314	8
9	2817	3028	3235	3377	3521	3682	3997	4468	4986	5483	9
10	2864	3094	3319	3469	3624	3786	4106	4591	5132	5653	10
11	2914	3161	3403	3563	3727	3890	4214	4714	5275	5823	11
4%	3030,56	3287,44	3539,12	3705,52	3876,08	4045,60	4382,56	4902,56	5486,00	6055,92	4%
8%	3147,12	3413,88	3675,24	3848,04	4025,16	4201,20	4551,12	5091,12	5697,00	6288,84	8%
12%	3263,68	3540,32	3811,36	3990,56	4174,24	4356,80	4719,68	5279,68	5908,00	6521,76	12%

Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 februari 2026, nieuwe structuur

	SCHAAL										
Periodiek	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Periodiek
0	4678	5558	6169	6535	7005	7478	8243	9104	13601	14601	0
1	4858	5740	6347	6750	7252	7767	8553	9438			1
2	5039	5918	6524	6964	7499	8055	8865	9772			2
3	5220	6094	6701	7177	7746	8344	9176	10108			3
4	5401	6273	6879	7391	7995	8633	9486	10442			4
5	5581	6449	7056	7605	8242	8920	9798	10776			5
6	5763	6626	7234	7821	8490	9209	10109	11109			6
7	5942	6804	7411	8035	8737	9497	10419	11443			7
8	6118	6981	7589	8249	8985	9784	10731	11777			8
9	6297	7159	7766	8462	9232	10073	11042	12113			9
10	6473	7336	7942	8678	9480	10362	11352	12447			10
11	6651	7514	8121	8892	9727	10650	11664	12781			11
4%	6917,04										4%
8%	7183,08										8%
12%	7449,12										12%

Salaristabel N32* medewerkers RET N.V.			
1 februari 2026			
Schaal	Periodiek	Bedrag	Komt overeen met
32*	00	2702	5/001
32*	01	2762	2/005
32*	02	2802	5/002
32*	03	2846	6/001
32*	04	2905	5/003
32*	05	2983	3/006
32*	06	3067	3/007
32*	07	3151	3/008
32*	08	3235	3/009
32*	09	3316	5/007
32*	U12	3403	3/011
32*	U12	3403	3/011
32*	U14	3469	4/010
32*	U14	3469	4/010
32*	U16	3563	4/011
32*	U16	3563	4/011
32*	U18	3624	5/010
32*	U18	3624	5/010
32*	U20	3717	9/000
32*	U22	3785	
32*	U24	3853	
32*	U24	3853	

Bijlage D Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 juli 2026, nieuwe structuur

Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 juli 2026, nieuwe structuur

SCHAAL											
Periodiek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Periodiek**
0	2419	2463	2512	2569	2629	2768	3051	3426	3754	4012	**0**
1	2463	2528	2595	2660	2729	2874	3160	3548	3894	4179	**1**
2	2511	2593	2677	2752	2830	2979	3270	3668	4034	4344	**2**
3	2558	2658	2759	2845	2934	3085	3380	3789	4175	4509	**3**
4	2606	2724	2843	2938	3039	3191	3489	3909	4316	4681	**4**
5	2653	2789	2928	3033	3141	3296	3599	4029	4457	4852	**5**
6	2700	2857	3013	3128	3245	3402	3708	4151	4601	5023	**6**
7	2748	2924	3098	3222	3349	3507	3818	4271	4746	5195	**7**
8	2795	2991	3182	3317	3453	3612	3928	4392	4891	5367	**8**
9	2845	3058	3267	3410	3557	3719	4037	4512	5036	5538	**9**
10	2893	3125	3352	3504	3660	3824	4147	4637	5183	5709	**10**
11	2943	3193	3437	3599	3764	3929	4256	4761	5328	5882	**11**
4%	3060,72	3320,72	3574,48	3742,96	3914,56	4086,16	4426,24	4951,44	5541,12	6117,28	**4%**
8%	3178,44	3448,44	3711,96	3886,92	4065,12	4243,32	4596,48	5141,88	5754,24	6352,56	**8%**
12%	3296,16	3576,16	3849,44	4030,88	4215,68	4400,48	4766,72	5332,32	5967,36	6587,84	**12%**

Salaristabel medewerkers RET N.V. per 1 juli 2026, nieuwe structuur

SCHAAL											
Periodiek	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**Periodiek**
0	4725	5614	6231	6600	7075	7553	8326	9195	13737	14747	**0**
1	4906	5797	6411	6818	7324	7845	8639	9533			**1**
2	5089	5977	6589	7034	7574	8135	8953	9870			**2**
3	5272	6155	6768	7249	7824	8427	9268	10209			**3**
4	5455	6335	6948	7465	8075	8719	9581	10546			**4**
5	5637	6514	7126	7681	8324	9009	9896	10883			**5**
6	5821	6692	7306	7899	8575	9301	10210	11221			**6**
7	6001	6872	7485	8116	8825	9592	10523	11558			**7**
8	6180	7051	7665	8332	9074	9882	10838	11895			**8**
9	6360	7231	7843	8547	9324	10174	11153	12234			**9**
10	6538	7409	8022	8764	9575	10466	11466	12571			**10**
11	6718	7589	8202	8981	9825	10756	11780	12908			**11**
4%	6986,72										**4%**
8%	7255,44										**8%**
12%	7524,16										**12%**

Salaristabel N32* medewerkers RET N.V.			
1 juli 2026			
Schaal	**Periodiek**	**Bedrag**	**Komt overeen met**
32*	00	2729	5/001
32*	01	2789	2/005
32*	02	2830	5/002
32*	03	2874	6/001
32*	04	2934	5/003
32*	05	3013	3/006
32*	06	3098	3/007
32*	07	3182	3/008
32*	08	3267	3/009
32*	09	3349	5/007
32*	U12	3437	3/011
32*	U12	3437	3/011
32*	U14	3504	4/010
32*	U14	3504	4/010
32*	U16	3599	4/011
32*	U16	3599	4/011
32*	U18	3660	5/010
32*	U18	3660	5/010
32*	U20	3754	9/000
32*	U22	3823	
32*	U24	3892	
32*	U24	3892	

Bijlage E *vervallen*

Bijlage F.
Bevattende de vergoedingsregeling voor deelnemers aan de bedrijfshulpverlening.
Onderstaande bedragen worden op bruto-basis toegekend.

a. Jaarlijkse gratificatie

DEELNEMER NIET-INSTRUCTEUR Eerste oefening, herhalingsoefening E.H.B.O., redder, brandweer, E.H.I.O. Persluchtmaskerdrager (*alleen bij eerste oefening*), E.H.B.R. of A.B.C.-verkenner.	€ 195,35.
DEELNEMER-INSTRUCTEUR Behaald diploma, lesgeven eerste oefening of lesgeven herhalingsoefening.	€ 195,35

b. Uurvergoedingen

b.1. les volgen of les geven buiten dienstijd: 0,692 % van het maximumsalaris van salarisklasse 5, genoemd in bijlage B.	
b.2. extra vergoeding instructeur	€ 6,78

c. Gratificatie wedstrijden

wedstrijd op vrije dag	€ 97,60

d. Maximumbedrag per jaar

Bij het in een zelfde jaar deelnemen aan Meerdere activiteiten bedoeld onder a., b.2. En c. wordt ten hoogste toegekend	€ 474,42

e. Gratificatie langdurig deelnemerschap

• 5, 10, 15 jaren	€ 306,98
• 20, 25, enz. jaren	€ 446,51

Bijlage 6: Definitie en status looncomponenten

Omschrijving looncomponenten	Status S= salaris L= *loon* G = geen salaris en geen *loon*	P=in pensioen-Grondslag
Dienstjubileum-gratificatie: Uitkering i.v.m. bereiken van een bepaalde diensttijd (Gratificatieregeling dienstjubilea).	G	-
Avondvergadering: vergoeding in tijd of geld voor het bijwonen van vergaderingen buiten de vastgestelde werktijd door de werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de salarisklassen 11 tot en met 19 (art. 18 tweede t/m vierde lid, Regeling loon en salaris).	G	P
Bestaansminimum (..) ZIE "Minimumloontoelage"	…..	P
B.H.V.-deelname-gratificatie: Beloning voor het gedurende een jaar deelnemen aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (art. 20 resp. Bijlage F, Regeling loon en salaris).	G	P
B.H.V.-jubileum-gratificatie: Uitkering i.v.m. het bereiken van een bepaalde duur van het deelnemerschap van de Bedrijfshulpverlening (art. 20, resp. Bijlage F, Regeling loon en salaris).	G	-
B.H.V.-uurvergoeding-buiten-diensttijd: Vergoeding voor het buiten diensttijd deelnemen aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (art. 20, resp. Bijlage F, Regeling loon en salaris).	G	P
B.H.V.-uurvergoeding-instructeur: Vergoeding voor het als instructeur optreden in het kader van de Bedrijfshulpverlening (art. 20, resp. Bijlage F, Regeling loon en salaris).	G	P
B.H.V.-wedstrijd-gratificatie: Beloning voor het deelnemen aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening op een vrije dag (art. 18, resp. Bijlage F, Regeling loon en salaris).	G	P
Bijzondere omstandigheden: Toeslag of vergoeding voor het verrichten van werkzaamheden onder bijzondere omstandigheden (art. 39, resp. Bijlage 9, regeling bezwarende omstandigheden).	G	-
Cafetariamodel; koop en verkoop verlof (H 5a CAO)	SL	-
Compensatie premie AOW/AWW: Jaarlijkse uitkering i.v.m. premieheffing AOW/AWW over werkgeversdeel ziektekostenverzekering.	G	-
Doorbetaling bij vakantie en verlof: Doorbetaling bij verlof van variabele vaste *loon*componenten (art. 48, eerste lid, CAO en art. 3 en 5 Vakantie- en Verlofregeling).	L	P
Doorbetaling bij ziekte: Doorbetaling bij ziekte van variabele vaste *loon*componenten (art. 69j CAO).	L	P
Eindejaarstoelage: Eindejaarsuitkering die eenmaal per jaar in december wordt uitbetaald (art. 35 CAO en art. 6 Regeling loon en salaris).	L (telt niet mee voor berekening van de gratificatie dienstjubileum)	P
Garantie tarief(derving) (..) ZIE "Tarief(derving)- garantie" bij OUD-RECHT LOONCOMPONENTEN		P
Garantietoelage harmonisatie bezoldiging: garantietoelage in kader van harmonisatie bezoldiging (P&O-circulaire 2002/11)	S	P
Gereedschapsgeld: vergoeding van kosten voor gebruik eigen gereedschap (art. 14, Bijlage 13 Kostenvergoedingen)	G	-

Omschrijving looncomponenten	Status S= salaris L= *loon* G = geen salaris en geen *loon*	P=in pensioen-Grondslag
Gratificatie: Uitkering i.v.m. een eenmalige bijzondere prestatie (P&O-circ. 94/39).	G	-
Hardheidsclausule: Vergoeding van bovenmatige ziektekosten (art. 100 CAO).	G	-
Idee-aanmoedigingspremie: Beloning van een voorstel, dat niet zal worden toegepast (Ideeënreglement).	G	-
Idee-beloning: Beloning van een voorstel, dat zal worden toegepast (Ideeënreglement).	G	-
Inconveniëntentoeslag: Toeslag voor het werken onder bezwarende arbeidsomstandigheden.	G	P
Instructie B.Z.B.: (..) ZIE "B.H.V.-vergoeding"...		-
Interimregeling ziektekosten: Vergoeding aan niet IZA-deelnemers, ter grootte van de helft van de elders betaalde premie voor ziektekostenverzekering (voltijders), echter met een door het rijk bepaald maximum.	G	-
Invaldienst: Vergoeding voor het tijdelijk verrichten van werkzaamheden buiten - doch niet boven - de vastgestelde werktijd (art. 19, vierde lid, Regeling loon en salaris).	G	P
Koop- en behoudtoelage: Toelage op grond van arbeidsmarktoverwegingen (art. 14 Regeling loon en salaris).	SL	P
Kostenvergoedingen: Tegemoetkoming i.v.m. gemaakte kosten (Bijlage 13 Kostenvergoedingen). - verhuiskosten (art. 2 t/m 4) - pension- en reiskosten (art. 5) - reiskosten woon-/werkverkeer (art. 6) - extra-reiskosten woon-/werkverkeer (art. 7) - extra reis- en wachttijd (art. 8 en 9) - bijzondere kosten woon-/werkverkeer (art. 10 en 11) - dienstreizen (art. 12 t/m 14) - reiskosten medisch onderzoek (art. 15 en 16) - reis- en verblijfkosten sollicitanten (art. 17) - koffie- en theekosten (art. 18) - warme maaltijd bij overwerk (art. 19) - lidmaatschap Nederlands Instituut van Registeraccountants (art. 21)	G	-
Minimumloontoelage: Toelage, welke aan de werknemer wordt toegekend, zijnde * 23 jaar of ouder, 21 jaar of ouder en gehuwd, ter grootte van het verschil tussen zijn salaris, indien lager dan het 23-jarige wettelijk minimumloon, en dat wettelijk minimumloon (art. 29, CAO) Of * jonger dan 23 jaar, ter grootte van het verschil tussen zijn salaris, indien lager dan het voor hem geldende wettelijk minimumjeugdloon, en dat wettelijk minimumjeugdloon (art. 29, CAO).	SL	P
Nevenfunctie: Het salaris verbonden aan een nevenfunctie (art. 1, eerste lid)	SL	P (bijl D)
Onregelmatige en ploegendiensttoelage: Toelage (vast of variabel) i.v.m. het werken volgens dienstrooster buiten de daguren op maandag t/m vrijdag (art. 16, Regeling loon en salaris).	L	P

Omschrijving looncomponenten	Status S= salaris L= *loon* G = geen salaris en geen *loon*	P=in pensioen-Grondslag
Onregelmatige en ploegendiensttoeslag: Vergoeding i.v.m. het incidenteel werken buiten de daguren op maandag t/m vrijdag (art. 16, Regeling loon en salaris).	G	P
Overbruggingstoelage: Aflopende toelage i.v.m. geheel of gedeeltelijk verlies van aan de betrekking verbonden toelagen als gevolg van reorganisatie of ziekte (art. 25, CAO).	L	P
Overlijdensuitkering: uitkering bij overlijden ter grootte van driemaal de maandelijkse bezoldiging (art. 39, tweede lid, CAO).	G	-
Overwerkvergoeding: Vergoeding voor het in opdracht verrichten van werkzaamheden buiten en boven de vastgestelde werktijd (art. 17, Regeling loon en salaris).	G	-
Overwerktoelage: Vaste vergoeding voor overwerk met een vast en opgelegd patroon (art. 33, eerste lid, sub a, CAO).	L	P
Overwerkoverbruggingstoeslag bij reorganisatie: Toeslag i.v.m. afbouw overwerkvergoeding op grond van reorganisatie.	G	P
Overwerkoverbruggingstoeslag bij ziekte: Toeslag i.v.m. afbouw overwerkvergoeding op grond van ziekte.	G	P
Pensionkosten (..) ZIE "Kostenvergoedingen"		-
Persoonlijke Prestatietoelage (PPT): Toelage op grond van individueel presteren voor ambtenaren ingedeeld in SK 1 t/m 11 (art. 9, Regeling loon en salaris).	SL	P
Persoonlijke prestatieuitkering (PPU): Uitkering op grond van individueel presteren voor ambtenaren ingedeeld in SK 12 t/m 19 (art. 11, Regeling loon en salaris).	G	P
Persoonlijke toelage (..) ZIE PAG. 6		
Reisuren (..) ZIE "Kostenvergoedingen"....		
Representatiekostenvergoeding: Vaste onkostenvergoeding i.v.m. te maken kosten voor representatie (art. 141, eerste lid, CAO).	G	-
Rotterdamse eindejaarstoelage: eindejaarsuitkering die in december wordt betaald (art 35 CAO en art 6 Regeling loon en salaris)	L Telt niet mee voor de berekening van de gratificatie dienstjubileum)	P
Schaalbedrag: Bedrag uit bijlage B of B.1 van Regeling loon en salaris.	SL	P
Schaaltoelage (..) ZIE PAG. 6..		
Stagevergoeding: Vergoeding aan stagiaires van MBO, HBO of universiteit, uitgedrukt in een percentage van het maximumsalaris van schaal 5 NS. De percentages luiden: MBO 12,816%, HBO 22,373% en universiteit 28,781%.	G	-
Tijdelijke persoonlijke toelage: Toelage op grond van het verrichten van tijdelijke extra of hoger gewaardeerde werkzaamheden, m.u.v. "waarneming hogere functie" als bedoeld in art. 17, Regeling loon en salaris (art. 15, Regeling loon en salaris).	SL	P

Omschrijving looncomponenten	Status S= salaris L= *loon* G = geen salaris en geen *loon*	P=in pensioen-Grondslag
Tijdelijke persoonlijke toelage in kader van harmonisatie bezoldiging: reparatie bij bevordering in kader van harmonisatie bezoldiging .	SL	P
Vakantietoelage: Toelage, uitgedrukt in een percentage van de maandelijkse bezoldiging (excl. VT), welke jaarlijks wordt uitgekeerd (art. 31 en 32, CAO).	L	P
Vakantiedagenvergoeding: Vergoeding voor het niet op kunnen nemen van vakantiedagen i.v.m. ontslag (art. 56, derde lid, CAO).	G	-
Verlet: Inhouding op de bezoldiging wegens het niet dienstdoen, anders dan in geval van extra verlof met behoud van bezoldiging, vakantie of ziekte (art. 22, tweede lid, CAO).	G	-
Verschuivingstoeslag: Vergoeding voor het verschuiven van de werktijd (art. 21, Regeling loon en salaris).	G	-
Waarneming hogere functie: Vergoeding voor het waarnemen van een andere betrekking, waarvoor een hogere salarisklasse geldt (art. 19, Regeling loon en salaris).	G	P
Wacht- en waakdiensttoelage: Toelage (vast of variabel) voor het zich beschikbaar moeten houden buiten de vastgestelde werktijd.	L	P
Wacht- en waakdiensttoeslag: Vergoeding voor het zich incidenteel beschikbaar moeten houden buiten de vastgestelde werktijd.	G	P
Persoonlijke toelage: Toelage, welke aan een *werknemer* werd toegekend, die in vergelijking met andere *werknemers* in dezelfde salarisklasse en betrekking bijzondere persoonlijke eigenschappen bezit voor de vervulling van zijn betrekking.	SL	P
Persoonsgebonden behoudtoelage: Voormalige schaaltoelage die op grond van arbeidsmarktoverwegingen is toegekend.	SL	P
Schaaltoelage: Toelage tot een bedrag in een hogere salarisklasse, uiteindelijk resulterend in het maximum van de salarisklasse.	SL	P
Tarief(derving)garantie: Toelage i.v.m. garanties, toegekend bij de afschaffing van de tariefbeloning.	L	P

Bijlage 7: Overbruggingsregeling

Artikel 1. Belanghebbende

1. De werknemer die ten gevolge van organisatorische maatregelen niet langer of gedeeltelijk in het genot blijft van de onder artikel 2, onder a t/m e, opgenomen looncomponenten, heeft aanspraak op geleidelijke vermindering van de gederfde inkomsten.
2. de werknemer die ten gevolge van ziekte of op medische indicatie niet langer in het genot blijft van de onder artikel 2, onder a opgenomen looncomponent, heeft aanspraak op afkoop van de gederfde inkomsten op het moment, waarop conform het vorige lid de geleidelijke vermindering van de gederfde inkomsten een aanvang zou nemen, doch uiterlijk na twee jaar ziekte.
   Berekening van het afkoopbedrag geschiedt volgens de formule:
   De waarde van het volgens de in het vorige lid omschreven afbouwregeling in totaal over een periode van 7 jaar uit te keren afbouwbedrag x 80 %.

Artikel 2. Looncomponenten

De looncomponenten die voor afbouw in aanmerking komen zijn:

a. toelage onregelmatige en ploegendienst
b. wacht- en waakdiensttoelage;
c. vergoeding gebroken diensten;
d. wacht- en waakdienstwerktoelage;
e. piketwerktoelage;
f. piketwerktoelage en wacht- en waakdienstwerktoelage bij ziekte langer dan een maand.

Artikel 3. Voorwaarden

1. Om in aanmerking te komen voor afbouw moeten de in artikel 2, onder a t/m e, genoemde looncomponenten ten minste twaalf aaneengesloten kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan het moment van het wegvallen van de inkomsten zijn genoten.
2. De financiële teruggang van de onder artikel 2, onder a t/m c, genoemde looncomponenten wordt in beginsel over een periode van zeven jaar gespreid.
3. Wanneer er uitzicht bestaat op een keuring wegens arbeidsongeschiktheid, worden de looncomponenten genoemd onder artikel 2, onder a t/m c, niet afgebouwd.
4. De financiële teruggang van de onder artikel 2, onder d en e, genoemde looncomponenten wordt in beginsel over een periode van drie maanden tot maximaal tweeënzeventig maanden gespreid.
5. De afbouw in het vorige lid is niet van toepassing op de werknemer die van functie (betrekking) verandert.
6. De financiële teruggang van de onder artikel 2, onder f, genoemde looncomponenten wordt in beginsel over een periode van maximaal een jaar gespreid.
7. Salarisverbeteringen, met uitzondering van nog te doorlopen periodieken in de functionele salarisklasse en algemene salarisherzieningen, worden in mindering gebracht op het afbouwbedrag.
8. Indien er sprake is van samenloop van artikel 2, onder a t/m e, met het gestelde onder f van genoemd artikel, dan wordt de meest gunstige afbouw voor de werknemer toegepast.

Artikel 4. Bijzondere bepalingen

1. Indien de werknemer 60 jaar of ouder is, worden de onder artikel 2, onder a t/m e, opgenomen looncomponenten in beginsel tot einde dienstverband volledig doorbetaald onder voorwaarde dat hij acht jaar voorafgaande aan het wegvallen van de inkomsten ten minste zes jaren in het genot is geweest van deze looncomponenten.
2. Indien de in het vorige lid genoemde termijn van zes jaren niet gehaald wordt, wordt de termijn van afbouw na het bereiken van de 60-jarige leeftijd, dan wel de hogere leeftijd waarop verlies van inkomsten plaats vindt, verlengd met de periode die hij op de bedoelde zes jaren tekort komt.
3. Het gestelde in het eerste en tweede lid van dit artikel laat het gestelde in artikel 3, 7e lid, onverlet.
4. Wanneer er sprake is van tijdelijke stillegging van werkzaamheden of tijdelijke sluiting van de werkplek blijft de werknemer gedurende deze situatie, of maximaal een jaar, in het behoud van de onder artikel 2, onder a t/m e, genoemde looncomponenten.

Artikel 5. Toelichting en nadere richtlijnen

De uitvoering van deze regeling dient te geschieden met inachtneming van het vermelde in de bij dit besluit opgenomen bijlage.

Bijlage behorende bij overbruggingsregeling

De toelage onregelmatige ploegendienst omvat zowel de vaste als de variabele toelage. De wacht- en waakdiensttoelage omvat zowel de vaste als incidentele toelage. Medische indicatie wil zeggen: volgens uitspraak van de GGD of de bedrijfsarts. Het niet afbouwen van de looncomponenten bij uitzicht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft tot doel eventuele aanspraken op invaliditeitspensioen en herplaatsingtoelage niet aan te tasten. De toekenning van een overbruggingsuitkering gaat in op de eerste van de volgende maand dat de inkomsten wegvallen.

Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder a t/m c.

$$\text{Afbouwbedrag} = \frac{\text{som “oude” looncomponenten gedurende laatste 12 maanden}}{12}$$

De uitkomst van vorenstaande formule wordt uitgedrukt in een percentage van het maximum schaalbedrag van de salarisklasse waarin betrokkene is ingedeeld (hierdoor wordt afbouw waardevast). Vervolgens krijgt men in het eerste jaar nog 7/8 van de toelage, in het tweede jaar 6/8 etc. Door het gestelde in artikel 3, 4e lid, waarin wordt vermeld dat bepaalde salarisverbeteringen in mindering worden gebracht, wordt het aantal jaren waarin afgebouwd wordt in de praktijk veelal bekort. Indien in de nieuwe situatie in enige maand incidentele looncomponenten worden genoten (zowel vaste als incidentele looncomponenten) worden deze in mindering gebracht op de overbruggingsuitkering. Indien een verhoging van incidentele looncomponenten in een bepaalde maand kleiner is dan € 10,- dan hoeft de overbruggingsuitkering om reden van efficiency niet gewijzigd te worden.

Voorbeeld
Veronderstel: De werknemer ontving in de oude situatie € 320,- per maand aan een bepaalde looncomponent; in de nieuwe situatie ontvangt hij € 80,- per maand aan nieuw toegekende looncomponenten; het maximum salaris voor de salarisklasse waarin hij ingedeeld is bedraagt € 2000,-; de algemene salarisontwikkeling bedraagt in jaar 2 t/m 5 € 50,-; jaar 6 € 0,-; en jaar 7 € 100,-.

Uitwerking: het basis afbouwbedrag is € 320,-; dit is 16% van € 2000,-.

Afbouwschema

Jaar	Afbouw	nieuwe loon-component	overbruggingsuitkering
1	7/8 (16% van € 2000)	€ 80	€ 200
2	6/8 (16% van € 2050)	€ 80	€ 166
3	5/8 (16% van € 2100)	€ 80	€ 130
4	4/8 (16% van € 2150)	€ 80	€ 92
5	3/8 (16% van € 2200)	€ 80	€ 52
6	2/8 (16% van € 2200)	€ 80	€ 8
7	1/8 (16% van € 2300)	€ 80	€ 0

Opgemerkt wordt dat in dit voorbeeld de nieuwe looncomponent op een vast bedrag van € 80,- is gehouden. In de praktijk kan dit bedrag per maand variëren.

Afbouw op afbouw
Indien tijdens een afbouwperiode zich wederom een situatie van afbouw voordoet dan dient voor het nieuwe afbouwschema van het bedrag aan overbruggingstoelage van dat moment te worden uitgegaan.

Voorbeeld
Veronderstel: ga uit van de hiervoor uitgewerkte afbouw; in jaar 2 start een nieuwe afbouw; de nieuwe looncomponenten worden € 40 en de overbruggingstoelage van € 166 is 9 maanden genoten.

Uitwerking:

$$\frac{\text{(12 mnd x 80 looncomp.)+(3 mnd x 200 overbr. toel.)+(9 mnd x 166 overbr. toel.)}}{12} = 254{,}50$$

254,50/2050*100= 12,4%

Afbouwschema

Jaar	Afbouw	nieuwe loon-component	overbruggingsuitkering
1	7/8 (12,4% van € 2050)	€ 40	€ 182,43
2	6/8 (12,4% van € 2100)	€ 40	€ 155,30
etc.			

Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder d en e.

a. er is in de nieuwe situatie geen sprake van nieuwe extra inkomsten

X / Y	Kleiner dan 5%	5% tot 10%	10% tot 15%	15% tot 20%	20% tot 25%	25% tot 30%	30% en meer	duur van een termijn
Korter dan 12 mnd	Z = 0	Z = 0	Z = 0	Z = 0	Z = 0	Z = 0	Z = 0	0
Van 12 tot 24 mnd	Z = 0	Z = 1	Z = 2	Z = 3	Z = 4	Z = 5	Z = 6	3 mnd
Van 24 tot 48 mnd	Z = 0	Z = 1	Z = 2	Z = 3	Z = 4	Z = 5	Z = 6	6 mnd
48 mnd en hoger	Z = 0	Z = 1	Z = 2	Z = 3	Z = 4	Z = 5	Z = 6	12 mnd

uitbetaalde overwerkvergoeding laatste 12 mnd cumulatief
X= ---------- x 100%
salaris laatste 12 mnd cumulatief

Y = aantal maanden dat regelmatig overwerkvergoeding is genoten

Z = aantal termijnen

Het aantal af te bouwen maanden wordt verkregen door de relevante Z te vermenigvuldigen met de duur van een termijn.

het afbouwbedrag per termijn = bedrag van de gemiddelde overwerkvergoeding / (Z + 1)

Voorbeelden

Veronderstel: X = 6%; Y is 14 maanden; genoten gemiddelde werktoelage laatste 12 maanden is € 80.

Uitwerking: € 80 / Z + 1 = € 80 / 1+1 = € 40

1e en enige termijn € 40

Veronderstel: X = 28%; Y is 30 maanden; genoten gemiddelde werktoelage laatste 12 maanden is € 360.

Uitwerking: € 360 / Z + 1 = € 360 / 5+1 = € 60

1e termijn € 300
2e termijn € 240
3e termijn € 180
4e termijn € 120
5e termijn € 60

b. er is in de nieuwe situatie sprake van nieuwe looncomponenten

Voorbeeld

Veronderstel: ga uit van 4e termijn in vorig voorbeeld.

Uitwerking:

Aantal Termijnen	uitbetaling volgens afbouwregeling*	nieuwe looncomponenten bijv.	uit te betalen in totaal
mnd 1	€ 120	€ 130	€ 130
mnd 2	€ 120	€ 110	€ 120
mnd 3	€ 120	€ 90	€ 120
mnd 4	€ 120	€ 140	€ 140
mnd 5	€ 120	€ 100	€ 120
mnd 6	€ 120	€ 120	€ 120

** deze kolom bevat dus het zogenaamde garantiebedrag. In de maanden 2, 3 en 5 is sprake van een overbruggingsuitkering van resp. € 10, € 30 en € 20.*

Uitwerking van afbouw van de looncomponenten genoemd in artikel 2, onder f.

De overbruggingstoeslag bedraagt in het eerste half jaar 50% van de laatste twaalf maanden gemiddelde genoten werktoelage. Daarop aansluitend mag een half jaar een toeslag van 25% worden toegekend.

Voorbeeld
Veronderstel: 12 maanden voorafgaand aan de ziekte is gemiddeld € 90 aan werktoelage genoten. Betrokkene is acht maanden ziek.

Uitwerking:
De eerste zes maanden bedraagt de overbruggingsuitkering 0,5 x € 90 = € 45.
De volgende zes maanden bedraagt de overbruggingsuitkering 0,25 x € 90 = € 22,50.
De uitkering wordt beëindigd wanneer de ziekteperiode eindigt. In dit geval krijgt betrokkenen dus 6 maanden € 45 en 2 maanden € 22,50

Bijlage 8: Regeling vergoeding wacht- en waakdiensten

De vergoeding voor het verrichten van wacht- en waakdiensten is als volgt geregeld:

Percentage van maximumsalaris SK 5, genoemd in bijlage 5, Regeling Loon en salaris , bijlage B

1. Beloning voor waakdiensten:

a.	Waakdiensten op elk uur van de dag, met uitzondering van die binnen een gebouw, per uur;	0,303
b.	Waakdiensten op elk uur van de dag binnen een gebouw, per uur;	0,252

2. Beloning voor incidentele thuiswachten

a.	maandag t/m vrijdagavond vanaf het tijdstip einde werk tot 22 uur, per avond	0,229
b.	Thuiswacht op de avond van een zaterdag, zondag of feestdag, vanaf tijdstip einde werk, als onder a bedoeld, tot 22 uur, per avond	0,368
c.	Thuiswacht gedurende een nacht (van maandag t/m vrijdag) van 22 uur tot aan tijdstip aanvang werk volgende dag, per nacht	0,192
d.	Thuiswacht gedurende de nacht op zaterdag, zondag of een feestdag, van 22 uur tot het tijdstip aanvang werk, als onder c bedoeld, per nacht	0,220
e.	Thuiswacht op een zaterdag, vanaf het tijdstip waarop op een werkdag de arbeid wordt begonnen tot aan het tijdstip einde werk, als onder a bedoeld	0,793
	(Thuiswacht gedurende de voormiddag)	0,323
	(Thuiswacht gedurende de namiddag)	0,470
f.	Thuiswacht op een zon- of feestdag, vanaf het tijdstip waarop op een werkdag de arbeid wordt begonnen tot aan het tijdstip einde werk, als onder a. bedoeld	1,083

3. Beloning voor geregelde thuiswachten
(voor de vaststelling van de beloning per persoon dient het desbetreffende percentage gedeeld te worden door het aantal personen dat met de geregelde thuiswacht is belast):

a.	Geregelde thuiswacht van einde werktijd tot aanvang werktijd, derhalve zeven avonden en zeven nachten per week, alsmede op de gehele zaterdag, zondag en feestdagen;	19,355
b.	Geregelde thuiswacht van einde werktijd tot aanvang werktijd gedurende zes avonden en zes nachten per week, inclusief de gehele zaterdag, doch exclusief zondag en feestdagen	12,281
c.	Geregelde thuiswacht van einde werktijd tot aanvang werktijd gedurende zes avonden en zes nachten per week op maandag tot en met zaterdag, exclusief de zondag en feestdagen en de daguren van de zaterdag	11,368
d.	Geregelde thuiswacht van 22 uur tot aanvang werktijd gedurende zeven nachten per week, inclusief de nachten der feestdagen	6,111
e.	Geregelde thuiswacht van 22 uur tot aanvang werktijd gedurende zes nachten per week, derhalve exclusief de zondagnacht en de nachten der feestdagen	4,989

4. Compenserend verlof voor thuiswachten bedoeld onder 3.a. en 3.b.:

a. Voor het verrichten van de onder 3.a. en 3.b. bedoelde thuiswachten wordt de navolgende vergoeding, bestaande uit verlofdagen van acht uur per werknemer en per jaar, toegekend

Aantal werknemers in de thuiswacht bedoeld onder 3.a. en 3.b	1	2	3	4	5	6	7	8,	9	10	11 of meer
Thuiswacht volgens 3.a	24	12	8	6	5	4	3	3	3	2	2
Thuiswacht volgens 3.b	12	6	4	3	2,5	2	2	1,5	1,5	1	1

Het bovenaangegeven verlof kan worden verleend gedurende het kalenderjaar, waarin aanspraak op dat verlof is verkregen, dan wel gedurende de eerste drie maanden van het daaraanvolgende kalenderjaar.
Er wordt niet meer verlof verleend dan waarop de werknemer op het moment van verlening aanspraak heeft verkregen door het verrichten van thuiswachten.
Tijdens een periode gedurende welke de werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, wordt verlof toegekend naar evenredigheid van het aantal verrichte waakdiensten. Hierbij wordt uitgegaan van ten hoogste 48 weken per jaar, gedurende welke de ambtenaar thuiswachten kan verrichten. De uitkomst wordt naar boven afgerond op halve dagen.
Indien het verlenen van verlof uit een oogpunt van bedrijfsbelang ongewenst is of indien de werknemer hierom verzoekt, wordt de aanspraak op verlof omgezet in een vergoeding in geld. Deze wordt berekend op basis van

het salaris van de werknemer.

Bijlage 9: Regeling bezwarende omstandigheden

Artikel 1. Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:

- arbeidsomstandigheden: de situatie waaronder het werk wordt verricht;
  Inconveniënten: bezwarende arbeidsomstandigheden tijdens de uitoefening van de functie, die niet opgeheven kunnen worden door toepassing van middelen of andere oplossingen, die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de werknemer, maar die binnen de grenzen van toelaatbaarheid volgens geldende (wettelijke) normen en voorschriften blijven;
- werkelijke dienst: degene die niet op non-activiteit is gesteld of is geschorst, gedurende de hele maand ziek is geweest of langdurig buitengewoon verlof geniet.

Artikel 2. Belanghebbende

1. De werknemer in werkelijke dienst, die tijdens het verrichten van zijn arbeid feitelijk inconveniënten ondergaat, heeft aanspraak op een vergoeding, overeenkomstig het bepaalde in de volgende artikelen. De aanspraak op vergoeding is situatiegebonden en eindigt wanneer de situatie zich niet meer voordoet.
2. Wanneer iemand lopende een maand belanghebbende wordt dan geldt als ingangsdatum voor de vergoeding de eerste van de maand hierop volgend.
3. Wanneer iemand lopende een maand geen belanghebbende meer is, dan geldt als einddatum voor de vergoeding de laatste dag van die maand.

Artikel 3. Systematiek

1. De mate van bezwaarlijkheid van de inconveniënten wordt uitgedrukt aan de hand van het puntensysteem zoals opgenomen in artikel 4.
2. Het bevoegd gezag bepaalt op grond van vergelijkend onderzoek het aantal punten van de inconveniënten. Het toegekende aantal punten vormt de basis voor de vergoeding.

Artikel 4. Vergoedingstabel

1. De vergoeding wordt vastgesteld met inachtneming van de hierna volgende tabel.
2. Indien reeds uit anderen hoofde een inconveniëntenvergoeding wordt genoten, wordt deze vergoeding in mindering gebracht op de vergoeding ingevolge het eerste lid van dit artikel.
3. Bij deeltijd en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding als regel naar rato vastgesteld. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is dit onder voorwaarde dat de conditie waaronder gewerkt wordt, de inconveniënten die normaliter worden geleden, ook dan feitelijk worden ondervonden.
4. Over de kalendermaand, waarin de normale dienstuitvoering slechts op een beperkt aantal werkdagen heeft plaatsgevonden (minimaal 1), wordt met inachtneming van het gestelde in artikel 2, tweede lid een volledige maandvergoeding toegekend.

Artikel 5. Toelichting en nadere richtlijnen
De uitvoering van deze regeling dient te geschieden met inachtneming van het vermelde in de bij dit besluit opgenomen bijlage.

Bijlage behorende bij regeling bezwarende arbeidsomstandigheden
Toelichting en nadere richtlijnen

1. Algemeen

De uitoefening van de functie vindt plaats onder bepaalde omstandigheden: de arbeidsomstandigheden. De arbeidsomstandigheden waaronder gewerkt mag worden, worden begrensd door wettelijke kaders. De arbeidsomstandigheden worden beïnvloed door hulpmiddelen die tijdens het werk worden gebruikt, omgevingsfactoren en de aard van het werk. Wanneer zich tijdens het verrichten van werk bezwarende arbeidsomstandigheden voordoen, dient in de eerste plaats naar middelen c.q. oplossingen te worden gezocht om bezwarende arbeidsomstandigheden op te heffen. Er zijn situaties waarin het niet mogelijk is om de bezwarende arbeidsomstandigheden op te heffen. Deze regeling voorziet in een vergoeding voor bezwarende arbeidsomstandigheden die (nog) niet opgeheven kunnen worden en negatieve gevolgen kunnen hebben (bezwarende arbeidsomstandigheden of wel inconveniënten), die een bepaalde mate van bezwaarlijkheid te boven gaan maar binnen de wettelijke kaders vallen.

2. Artikelsgewijs

Artikel 2. Voor het bepalen van de toelaatbaarheid van de in het werk voorkomende bezwarende omstandigheden, alsmede het vaststellen van nieuwe normen en waarden dienen ter zake deskundigen te worden geraadpleegd, waaronder in ieder geval de Arbo-dienst.

Artikel 3. Het feitelijk ondervinden van inconveniënten impliceert dat de vergoeding gekoppeld is aan een situatie (omstandigheden) en dus niet aan een functie en dat wanneer de situatie eindigt ook geen aanspraak meer bestaat op vergoeding. De arbeidsomstandigheden die bij de vaststelling van deze regeling in beschouwing zijn genomen zijn houdings- en bewegingsbelasting, lawaai, schadelijke stoffen en trillingen. De vaststelling van de punten, die de basis vormen voor de vergoeding, geschiedt door een decentrale inconveniëntencommissie. Voor het bepalen van de grens van toelaatbaarheid van de bezwarende arbeidsomstandigheden dienen deskundigen (o.a. bedrijfsarts en/of veiligheidsdeskundige) te worden geraadpleegd.

Artikel 4. In verband met vakantieverlof is de vergoeding gecorrigeerd met een factor 48/52, waardoor de vaste vergoeding ook tijdens de vakantieperiode kan worden betaald. Bij seizoenwerk en waarneming andere functie (die onder de incidentele vergoeding vallen) is deze correctie niet van toepassing. Inconveniënten tijdens overwerk worden geacht te zijn verdisconteerd in de overwerkvergoeding en vallen derhalve buiten deze regeling. Er wordt geen vergoeding betaald over de kalendermaand, waarin in het geheel geen actieve dienst is verricht, anders dan wegens vakantie. De vergoeding is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement, maar geen loon, in de zin van artikel 1, eerste lid, onder o, van de CAO. Dit impliceert dat er geen vakantietoelage over wordt berekend, geen doorbetaling plaatsvindt tijdens ziekte (zie ook artikel 4, vierde lid), de vergoeding niet in aanmerking komt voor doorbetaling na ontslag als bedoeld in artikel 113 van de CAO en geen betaling plaats vindt tijdens non-activiteit/schorsing (hetgeen overigens het woord feitelijk in artikel 2, eerste lid, al aangeeft).
De betaling van de vergoeding vindt maandelijks plaats gelijktijdig met de salarisbetaling. Bij het verminderen of vervallen van de aanspraak op vergoeding wordt geen overgangs- of afbouwregeling toegepast.

1. In verband met de per 1 januari 2002 gestarte eliminatie van het zogenaamde oude “2-Up-stelsel” is de vergoeding nu gekoppeld aan SK 5 pn 10 NS, opgenomen in bijlage B van de Regeling loon en salaris, bijlage 5. (Voorheen werd uitgegaan van SK5 pn 8 OS, opgenomen in bijlage B van de Regeling loon en salaris, bijlage 5) Door de koppeling aan de nieuwe salarisstructuur zijn de percentages gewijzigd om het geldende bedrag (laatstelijk vastgesteld in arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002) te handhaven.
2. Dit betreft een zogenaamd anti-cumulatiebeding. Hiermee wordt voorkomen dat voor hetzelfde inconveniënt uit verschillende bronnen meerdere malen een vergoeding wordt verkregen.
3. Bij het vaststellen van de vergoeding is uitgegaan van voltijdarbeid. Vergoeding naar rato dient behalve bij deeltijd ook toegepast te worden bij gedeeltelijk ziek zijn, d.w.z. dat de functie voor een gedeelte van de normale tijd wordt vervuld. Zulks uiteraard onder voorwaarde dat de conditie waaronder gewerkt wordt, de inconveniënten die normaliter worden geleden ook dan feitelijk worden ondervonden. Let wel, het betreft hier dus geen aangepast of lichter werk. Een vergoeding naar rato bij ziekte wordt betaald vanaf de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de periode dat het gedeeltelijk ziek zijn is aangevangen. Indien het aantal te werken uren in de loop van de maand wijzigt, dan is voor het bepalen van de vergoeding in die maand, de situatie bij het begin van de maand maatgevend.

Bijlage 11: Regeling gratificatie bij ambtsjubilea RET N.V. en haar rechtsvoorgangers

Artikel 1.

1. In dit artikel wordt verstaan onder loon: Het loon met uitzondering van de RET-eindejaarstoelage. (zie terminologie artikel 35 CAO)
2. Aan de werknemer kan bij het bereiken van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaren een gratificatie worden toegekend.
3. De gratificatie bedraagt een halve maand loon bij een 25-jarig dienstverband en een maand loon bij een 40- of 50-jarig dienstverband.

Artikel 2.

1. Aan de werknemer
   - met wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt omdat de werknemer volledig gebruik gaat maken van het ABP-Keuzepensioen of -na twee jaar ziekte- bij een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% - artikel 114 van de CAO
     en
   - die, als het ontslag niet had plaats gevonden, binnen vijf jaar na de ontslagdatum voor toepassing van artikel 1 in aanmerking had kunnen komen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.
2. De gratificatie, bedoeld in het eerste lid, wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan als artikel 1 van toepassing zou zijn geweest, te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller bestaat uit het aantal geheel of gedeeltelijk vervulde dienstjaren. waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden, en de noemers uit het aantal dienstjaren dat is vereist voor een gratificatie als bedoeld in dat artikel. → VB: De gratificatie (lid 1) wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan als artikel 1 van toepassing zou zijn geweest, te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller bestaat uit het aantal geheel of gedeeltelijk vervulde dienstjaren, en de noemers uit het aantal dienstjaren dat is vereist voor een gratificatie als bedoeld in dat artikel. De dienstjaren worden naar boven afgerond op hele maanden.

Artikel 3.

Onder diensttijd, wordt verstaan de tijd:

1. welke de werknemer, in dienst getreden bij de RET vóór 1 januari 2007, bij de RET N.V. en haar rechtsvoorgangers heeft doorgebracht;
2. welke de werknemer of arbeidscontractant in de periode tot en met 31 december 2006 in werkelijke dienst heeft doorgebracht:
   a. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder ten deze mede worden begrepen: de NV Nederlandse Spoorwegen, de v.m. NV 'Artillerie-inrichtingen' en de voormalige Rotterdamse Elektrische Tramweg-Maatschappij;
   b. in een betrekking als bedoeld in;
   c. artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922,
   d. de artikelen B2, B3 of U2 van de pensioenwet,
   e. artikel 2, eerste en derde lid, van de WPA;
   f. in burgerlijke dienst bij de overheid in de Nederlandse Antillen, bij de overheid in Suriname tot 25 november 1975, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curacao en Nieuw-Guinea en -tot 27 december 1949- bij de voormalige Nederlands-Indische overheid, waaronder ten deze mede worden begrepen de voormalige Indische Pensioenfondsen;
   g. in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder 3 genoemde landen en voormalige overzeese rijksdelen, voor zover dat de belanghebbende onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst was geweest;
   h. tot en met 31 december 1954 in dienst van de Republiek Indonesië, voor zover die tijd door de Garantiewet Burgerlijk Overheidspersoneel Indonesië wordt bestreken;
   i. in Nederlandse militaire of daarmede voor de toepassing van het Ambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen dienst bij het voormalige K.N.I.L., bij de troepen in Suriname tot 25 november 1975 en bij de troepen in de Nederlandse Antillen;
   j. als volontair;
3. Waarover rechtsherstel is verleend, in een der onder a of b genoemde betrekkingen.
4. Welke de werknemer, na 1 januari 2007 in dienst getreden van de RET N.V. bij de RET N.V. heeft doorgebracht.

Artikel 4.
Als diensttijd wordt niet aangemerkt:

a. de tijd welke niet in actieve dienst is doorgebracht wegens het bekleden van een politiek ambt;
b. de tijd welke is doorgebracht buiten het genot van inkomsten uit de dienstbetrekking, mits deze tijd langer dan tien achtereenvolgende dienstdagen duurt en uitgezonderd extra-verlof op grond van artikel 6 sub 3 van de Vakantie- en Verlofregeling 1971;
c. fictieve diensttijd, onverminderd het in artikel 3, onder b, bepaalde.

Artikel 5.

1. Diensttijd, gelijktijdig in meer dan één dienstbetrekking doorgebracht telt voor de toepassing van deze regeling slechts eenmaal mede.
2. Evenmin vindt dubbeltelling plaats van diensttijd doorgebracht:
   - binnen de keerkringen,
   - in andere bij algemene maatregel van bestuur aangewezen gebieden als bedoeld in artikel D5 van de pensioenwet.

Artikel 6.

1. Indien op grond van dit besluit een gratificatie zou kunnen worden toegekend, doch de werknemer ter zake van zijn dienstvervulling reeds -bijvoorbeeld als militair- een gratificatie of uitkering heeft ontvangen, welke naar haar aard overeenkomt met de gratificatie volgens dit besluit, vindt geen toekenning van een gratificatie plaats.
2. Indien de werknemer tijdens een hem verleend extra verlof, als bedoeld in artikel 6, sub 3, van de Regeling Vakantie- en Verlof RET N.V., jubileert, wordt op de datum van het ambtsjubileum geen gratificatie toegekend.
3. Mits hij in de betrekking welke tijdens het verlof werd vervuld, geen ambtsjubileumgratificatie of daarmede overeenkomende uitkering heeft ontvangen, kan hem alsnog een gratificatie worden toegekend, zodra hij na beëindiging van het verlof zijn werkzaamheden heeft hervat.

Artikel 7.

1. Voor de berekening van de gratificatie wordt het loon die voor de werknemer op de datum van zijn ambtsjubileum geldt, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller bestaat uit het gewogen gemiddelde van de omvang van de formele arbeidsduur gedurende zijn diensttijd en de noemer uit de omvang van de formele arbeidsduur op die datum.
2. Bij de berekening van de gemiddelde formele arbeidsduur zal nooit meer meetellen dan de op de datum van het ambtsjubileum geldende formele arbeidsduur van een volledige betrekking.
3. In afwijking van het eerste lid bestaat - indien de omvang van de formele arbeidsduur waarmee is doorgebracht diensttijd bij een andere werkgever dan de RET N.V. of haar rechtsvoorganger, niet kan worden vastgesteld - de teller van de in dat lid bedoelde breuk uit het gewogen gemiddelde van de formele arbeidsduur waarmee is doorgebracht de diensttijd bij de RET N.V. of haar rechtsvoorganger.
4. Indien het loon geheel of ten dele bestaat uit wisselende inkomsten, geldt als loon het gemiddelde bedrag van deze inkomsten, berekend over de laatste twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan de datum van het ambtsjubileum.
5. Indien de werknemer tevens - in verband met herplaatsing binnen of beëindiging van de dienstbetrekking van de RET N.V.- een herplaatsingstoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement geniet, wordt het loon tevens vermeerderd met de toelage met dien verstande, dat de loon en de toelage tezamen nooit meer mogen bedragen dan de loon die was verbonden aan de betrekking waaruit hem op grond van artikel 143 of 144 van de CAO ontslag is verleend.
6. Indien de werknemer tevens een wachtgeld ten laste van de RET N.V. gemeente Rotterdam geniet, wordt het loon tevens vermeerderd met dit wachtgeld, met dien verstande, dat het wachtgeld en het loon nooit meer mogen bedragen dan het loon dat was verbonden aan de betrekking waaruit hem ontslag is verleend met recht op wachtgeld.
7. De op grond van de voorgaande leden berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

Artikel 8.
Indien de werknemer op de datum van zijn ambtsjubileum geen loon, als bedoeld in artikel 7, geniet omdat hem extra verlof zonder behoud van loon als bedoeld in artikel 6, sub 3, van de Regeling Vakantie en Verlof RET N.V. is verleend, wordt voor de berekening van zijn ambtsjubileumgratificatie zijn loon vastgesteld overeenkomstig artikel 7, uitgaande van het loon dat hij op de datum van het ambtsjubileum zou hebben genoten, indien hij op die datum in actieve dienst was geweest in de functie en salarisklasse, welke hij had op de datum voor de dag van ingang van zijn verlof.

Artikel 9.
In uitzonderlijke gevallen, waarin strikte toepassing van deze regeling tot kennelijke onbillijkheid zou leiden, kan daarvan worden afgeweken door de werkgever.

Bijlage 12: Richtlijnen betreffende jubilea en recepties

1. Diensttijd Staatsmijnen
   Diensttijd, doorgebracht bij de Staatsmijnen, is tot 1 januari 1967 te beschouwen als bij de Nederlandse overheid doorgebrachte diensttijd.
   Tot deze datum vormden de Staatsmijnen een rijksdienst, sindsdien zijn zij een naamloze vennootschap en zijn zij niet meer tot de Nederlandse overheid te rekenen.

2. Diensttijd Nationale Reserve
   Diensttijd, doorgebracht bij de Nationale Reserve, telt steeds mee bij het bepalen van de ambtsjubileumdatum.
   Ingevolge een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep wordt het aantal dagen werkelijke dienst berekend door het aantal oefenuren te delen door acht en een eventueel restant aantal oefenuren te beschouwen als één dag werkelijke dienst.

3. Bij B3-instellingen waarop de Rotterdamse arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, telt de tijd die bij zo'n instelling is doorgebracht voor het moment van de B3-aanwijzing, mee voor het bepalen van de jubileumdatum, voor zover deze diensttijd aansluitend is aan de na die aanwijzing doorgebrachte tijd.
   Voorbeelden van dergelijke instellingen zijn: de Stichting Koninklijke Rotterdamse Diergaarde Blijdorp, de Rotterdamse Kunststichting en de Raad voor de Lichamelijke Opvoeding.
   Hetzelfde geldt voor de Pameijer Stichting.

4. Geschenk bij jubileum
   Een bepaald bedrag kan worden besteed voor een blijvend aandenken ten behoeve van de jubilaris.
   Bij een 25-jarig jubileum is de hoogte van dit bedrag (€ 45,38).
   Bij een 40- of 50-jarig jubileum is de hoogte van dit bedrag (€ 90,76).
   Voor zover bij een 40- of 50-jarig jubileum het door de jubilaris gekozen aandenken zich daartoe leent en de betrokkene dit op prijs stelt, kan het geschenk worden voorzien van een "opdracht" door de werkgever.

5. Receptie
   Dit punt is van toepassing op recepties in geval van een jubileum en in geval van pensionering en vervroegde uittreding FPU.
   Voor een receptie kan worden besteed:
   - (€ 226,89) voor de vaste kosten (aankleding receptieruimte e.d.);
   - (€ 3,63) per verschenen receptiebezoeker.

   De werkgever dient uit een oogpunt van kostenbewaking door overleggen van het receptieboek inzicht te verkrijgen in het aantal bezoekers.
   Deze regeling is van overeenkomstige toepassing op huisrecepties (recepties bij de betrokkene thuis).
   Voorwaarde is, dat de organisatie en controle van dienstwege plaatsvindt. Als door welke omstandigheden ook geen receptie kan plaatsvinden, kan de jubilaris geen claim doen gelden op het hierdoor bespaarde bedrag aan kosten.

6. RET-speld
   Naast het onder 4 genoemde geschenk ontvangt degene die een 40-jarig ambtsjubileum viert, als blijk van erkenning voor de geleverde diensten de zogenaamde "RET-speld"

7. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een regeling treffen waarbij geheel of gedeeltelijk wordt afgeweken van het gestelde in de punten 4 en 5. Een dergelijke regeling eindigt als zij door de werkgever wordt opgezegd of als de ondernemingsraad haar instemming intrekt; bij de opzegging c.q. intrekking van de instemming wordt een termijn van ten minste 6 maanden in acht genomen.

Bijlage 13: Regeling Kostenvergoedingen

Artikel 1. Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:

a. gezinsleden:	de echtgenote en de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer die met hem samenwonen;
b. eigen huishouding voeren:	het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van de werkgever;
c. berekeningsbasis:	De tot een jaarbedrag herleide som van het salaris dat voor de werknemer op het berekeningstijdstip geldt, met als minimum het maximumsalaris van salarisklasse 6 uit bijlage B van de *Regeling Loon en salaris)zie bijlage 5)* en als maximum het maximumsalaris van salarisklasse 14 uit bijlage B van de *Regeling Loon en salaris*) (Zie bijlage 5), in voorkomende gevallen verhoogd met: 1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens de Wachtgeld- en uitkeringsverordening 1996; 2. genoten uitkering krachtens of overeenkomstig de Uitkeringsverordening functioneel leeftijdsontslag of het FPU-reglement; 3. genoten herplaatsingtoelage krachtens paragraaf 9 van het pensioenreglement
d. berekeningstijdstip:	1. de datum waarop de werknemer verhuist; 2. als de werknemer verhuist vóór de datum waarop de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling; 3. bij het overlijden of ontslag van de werknemer, de datum waarop laatstelijk salaris werd genoten;
e. plaats waar de werkzaamheden worden verricht:	het gebouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuig waar of van waaruit de werknemer naar het oordeel *van de werkgever* gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
f. fictieve plaats waar de werkzaamheden worden verricht:	de door *de werkgever* aangewezen plaats van tewerkstelling ingeval sprake is van verschillende plaatsen van tewerkstelling
g. woonplaats:	de gemeente of het bij name genoemde onderdeel daarvan waar de werknemer metterwoon gevestigd is
h. dienstreis:	de noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het verrichten van arbeid buiten de plaats waar werknemer zijn werkzaamheden normaal gesproken verricht.

Artikel 2. Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit:
   a. een bedrag voor de redelijk te achten reiskosten van de werknemer
   b. en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning op basis van de kosten van het openbaar vervoer naar het laagste tarief en de overnachtingskosten, welk bedrag kan worden vermeerderd met een bedrag voor de redelijk te achten reiskosten op basis van het openbaar vervoer naar het laagste tarief en de overnachtingskosten welke de werknemer en eventueel zijn echtgenote, ieder voor ten hoogste één reis, vooraf hebben moeten maken ter bezichtiging van de woonruimte;
   c. een bedrag voor de redelijk te achten kosten van transport van de bagage en de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken;
   d. een bedrag voor dubbele woonkosten, bestaande uit het bedrag van de woonkosten van de oude woning;
   e. een bedrag voor alle andere uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
2. Als de werknemer die een eigen huishouding voert op de datum waarop de verplichting tot verhuizing ontstaat, deze naar de nieuwe woning overbrengt, wordt het bedrag, bedoeld in het eerste lid, onder d, gesteld op 6% van de berekeningsbasis.

3. Dit bedrag wordt vermeerderd met een bedrag van € 68,07 voor elk kind dat tot het gezin behoort, meeverhuist en ten laste van de werknemer komt.
4. Als de werknemer zich vestigt in de gemeente Rotterdam of, als zijn plaats waar hij zijn werkzaamheden normaal gesproken verricht is gelegen in een andere gemeente, in die gemeente, wordt het percentage, genoemd in het tweede lid, gesteld op 12.
5. Het percentage, genoemd in het tweede lid, bedraagt bij verhuizing in de gevallen, bedoeld in artikel 156, van de CAO RET N.V..
6. De percentages, genoemd in het tweede en derde lid, worden gesteld op 7, onderscheidenlijk 14, als de verhuizing plaats vindt binnen drie jaar nadat de werknemer aan een eerdere verhuisplicht voldeed.
7. Als de werknemer geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe woning overbrengt, wordt geen vergoeding van de kosten, bedoeld in het eerste lid, onder d, verleend. Als naar ons oordeel bijzondere omstandigheden daartoe nopen, kan een vergoeding voor de kosten, bedoeld in het eerste lid, onder d, worden verleend tot ten hoogste 4% van de berekeningsbasis, verhoogd met het bedrag, genoemd in het tweede lid, voor elk kind dat tot het gezin behoort, meeverhuist en ten laste van de werknemer komt.
8. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarin de echtgenoten of levenspartners beide belanghebbende zijn in de zin van dit besluiten afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen, wordt voor beide belanghebbenden de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide belanghebbenden een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever, die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.

Artikel 3.
Als op medisch advies, onderschreven door de Arbo-dienst, het vervoer van de werknemer of zijn gezinsleden op de dag van de verhuizing niet per openbaar vervoermiddel kan plaatsvinden, worden de werkelijke kosten vergoed.

Artikel 4.
De aanvraag voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten dient uiterlijk binnen drie maanden na de verhuizing onder overlegging van de bewijsstukken bij het hoofd van dienst te zijn ingediend.

Artikel 5. Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.
a. Alle werknemers van de RET N.V. krijgen een vervoerskaart voor het vrij reizen met het eigen RET-OV product van de RET N.V.. De fiscale gevolgen daarvan zijn voor rekening van de RET N.V.. Deze kaart wordt in deze regeling verder de company card genoemd.
b. De RET'ers, die met RET-vervoer in het woon-werkverkeer kunnen voorzien, ontvangen behoudens de company card, geen verdere tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.
c. Van deze tegemoetkoming zijn uitgesloten alle werknemers die van één of meerdere van de drie volgende regelingen gebruik maken, te weten:
    - de 'auto van de zaak' regeling conform de desbetreffende vigerende regeling
    - de regeling 'dienstritten' conform artikel 6 van deze regeling.
    - individuele geformaliseerde afspraken.
d. Met ingang van 1 januari 2024 wordt de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer buiten het RET-vervoersgebied verhoogd:
    - Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed conform de eisen van de Belastingdienst op basis van over te leggen vervoersbewijzen of gedownloade reisoverzichten.
    - De vergoeding voor reizen met eigen vervoer wordt verhoogd naar € 0,23 per kilometer met een maximum van 60 kilometer enkele reis, met toepassing van een franchise van 10 kilometer.
e. Geen tegemoetkoming wordt uitbetaald, als de werknemer gedurende een periode van 31 dagen of langer anders dan wegens vakantie of verlof niet naar zijn werk heeft gereisd.
f. Dit artikel vervalt in zijn geheel, indien het fiscale regime met betrekking tot woon-werkverkeer verandert.

Artikel 6.
1. De werknemer die voor het dagelijks of vrijwel dagelijks verrichten van dienstreizen, als bedoeld in artikel 12, vierde lid, zijn eigen motorvoertuig in dient te zetten, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten van zijn woonplaats naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden verricht.

2. De hoogte van de vergoeding bedraagt 11/12 x (werkelijke reisafstand enkele reis - 10 kilometer) x € 9,10, met dien verstande dat voor de berekening van de maandelijkse vergoeding wordt uitgegaan van een enkele reisafstand van minimaal 11 kilometer en maximaal 20 kilometer.
3. Als op minder dan vier dagen per week wordt gewerkt, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid verminderd.

Artikel 7. Tegemoetkoming extra-reiskosten woon-werkverkeer en vergoeding extra-reis- en wachttijd.

1. De werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisklasse 7 of lager en die op verschillende plaatsen zijn werkzaamheden verricht, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de noodzakelijke extra reiskosten voor het reizen tussen zijn woonplaats en die plaatsen waar hij zijn werkzaamheden verricht.
2. Deze tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer naar de laagste klasse tussen de woning en de verschillende plaatsen van tewerkstelling, verminderd met de tegemoetkoming en franchise, zoals omschreven in het volgende lid.
3. De tegemoetkoming bedraagt € 4,30 per kilometer per maand (enkele reis) met een maximum van
   a. € 115,48 per maand.
   b. Voor de verhuisplichtige werknemer die op grond van artikel 156 van de CAO RET N.V. in aanmerking kan komen voor de tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt de vergoeding berekend op basis van een reisafstand van maximaal 65 kilometer zonder toepassing van het in lid a genoemde maximumbedrag.
   c. op de tegemoetkoming bedoeld in de leden a en b wordt een franchise van € 28,57 per maand in mindering gebracht.
4. Geen aanspraak op deze tegemoetkoming bestaat, als de werknemer ten behoeve van het vervoer naar de verschillende plaatsen waar hij zijn werkzaamheden verricht geen extra-kosten heeft behoeven te maken.

Artikel 8.

1. De werknemer, bedoeld in artikel 7, eerste lid, heeft aanspraak op een vergoeding van de extra reis- en wachttijd.
2. De vergoeding wordt bij een overplaatsing voor bepaalde tijd verstrekt gedurende de periode van de overplaatsing en wordt bij een overplaatsing voor onbepaalde tijd verstrekt voor een periode van maximaal twee jaar.

Artikel 9.

De vergoeding van de extra reis- en wachttijd wordt voor iedere reis als volgt berekend:

a. De afstand tussen het woonhuis van de werknemer en de wisselende of nieuwe plaats waar de werkzaamheden worden verricht, gemeten langs de meest gebruikelijke weg voor het vervoermiddel dat de werknemer gebruikt, wordt verminderd met de op dezelfde wijze berekende afstand tussen het woonhuis van de werknemer en de fictieve of oude plaats van tewerkstelling.
b. Als het aantal resterende kilometers groter is dan nul wordt dit aantal vermenigvuldigd met anderhalf en een standaard reistijd van 3 minuten per kilometer.
c. Het aldus ontstane aantal minuten wordt tot uren met 1 decimaal achter de komma herleid en vervolgens vermenigvuldigd met het uurloon behorend bij het maximumsalaris van schaal 2.

Artikel 10. Tegemoetkoming bijzondere kosten woon-werkverkeer.

1. De werknemer die tijdelijk op een andere dan zijn vaste plaats van tewerkstelling te werk wordt gesteld, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de noodzakelijke bijzondere kosten van woon-werkverkeer, als deze tijdelijke plaats van tewerkstelling niet of niet tijdig met het openbaar vervoer bereikbaar is.
2. De werknemer die in onze opdracht buiten de voor hem geldende werktijd moet terugkeren naar zijn plaats van tewerkstelling, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de noodzakelijke bijzondere kosten van woon-werkverkeer.
3. De tegemoetkoming bedraagt € 0.14 per kilometer, voor zover de af te leggen afstand van een enkele reis meer bedraagt dan 10 kilometer.
4. In afwijking van het derde lid is de kilometervergoeding gedurende de eerste maand gelijk aan het bedrag, genoemd in artikel 12, vierde lid, voor zover de afstand tussen het woonadres dan die tussen het woonadres en de vaste plaats van tewerkstelling.

Artikel 11.

1. De werknemer die wegens de hem opgedragen werkzaamheden geheel onvoorzienbaar buiten de tijden van het openbaar vervoer moet reizen, heeft aanspraak op een tegemoetkoming overeenkomstig de volgende leden.
2. Bij noodzakelijk gebruik van een eigen motorvoertuig bedraagt de tegemoetkoming € 0,18 per kilometer, voor zover de afstand van enkele reis meer bedraagt dan 10 kilometer.

3. Voor zover het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt, in enig kalenderjaar hoger is dan 5.000, bedraagt de tegemoetkoming € 0,14 per kilometer.
4. Noodzakelijke taxikosten worden tegen overlegging van de nota vergoed, voor zover de afstand van een enkele reis meer bedraagt dan 10 kilometer.
5. Het vierde en vijfde lid van artikel 10 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12. Vergoeding kosten van dienstreizen.

1. De werknemer die uit hoofde van zijn functie of ingevolge een dienstopdracht een dienstreis maakt, heeft aanspraak op vergoeding van de kosten van deze dienstreis.
2. De dienstreis wordt in de regel per openbaar vervoermiddel gemaakt.
   De vergoeding voor een dienstreis per openbaar vervoermiddel bedraagt de werkelijk betaalde kosten van openbaar vervoer in de tweede klasse.
3. De werknemer die met onze toestemming voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen motorvoertuig, heeft aanspraak op een vergoeding van € 0,28 per kilometer.
4. De werknemer die met onze toestemming voor een dienstreis gebruik maakt van een bromfiets, heeft aanspraak op een vergoeding van € 0,11 per kilometer.
5. De werknemer die zonder onze toestemming voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen motorvoertuig of bromfiets, heeft aanspraak op een vergoeding van € 0,09 per kilometer.
6. Als de dienstreis aanvangt of eindigt op het woonadres van de werknemer, wordt de afstand van het dagelijkse woon-werkverkeer op de afstand in mindering gebracht.

Artikel 13.

1. De werknemer die met instemming van de werkgever met een eigen auto minimaal 5000 kilometers per jaar voor de dienst moet rijden, kan in aanmerking komen voor een lening ten behoeve van de aanschaf van een auto.
2. De lening voor een nieuwe auto bedraagt maximaal 60% van de catalogusprijs van de aan te schaffen auto met een maximum - in aanmerking te nemen - catalogusprijs van € 24.262,73.
3. Bij een lening voor een tweedehands auto wordt de in aanmerking te nemen catalogusprijs voor elk geheel jaar dat de auto op de datum van aanschaf oud is, met 20% verminderd.
4. Het geldende rentepercentage bedraagt 2% minder dan het rentepercentage dat op 1 januari van het kalenderjaar dat een lening wordt verstrekt, geldt voor een persoonlijke lening van € 4.537,80 tot € 9.075,61 bij de Postbank N.V.
5. Het percentage, bedoeld in het vierde lid, geldt voor de gehele duur van de lening.
6. Aflossing geschiedt in maximaal 60 gelijke maandelijkse termijnen.
7. Uitbetaling van het voorschot geschiedt onder aftrek van een eventueel restant voorschot.

Artikel 14.

1. De werknemer die uit hoofde van zijn functie of ingevolge een dienstopdracht een dienstreis naar het buitenland maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming overeenkomstig de volgende leden.
2. De noodzakelijke verblijfkosten worden tegen overlegging van de nota's vergoed met inachtneming van de tarieflijst, in de zelfde situatie geldend voor rijksambtenaren.
3. De noodzakelijke reiskosten worden tegen overlegging van de rekening vergoed met dien verstande dat:
   a. binnen Europa een vliegreis volgens economy class wordt vergoed;
   b. buiten Europa een vliegreis volgens economy class of business class.

Artikel 15. Tegemoetkoming reiskosten bij medisch onderzoek.

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever of van de arbodienst verschijnt op een geneeskundig onderzoek, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten op basis van de kosten van het openbaar vervoer naar het laagste tarief.
2. Een tegemoetkoming als bedoeld in artikel 12, vierde of vijfde lid, van dit besluit wordt toegekend, als:
   a. tussen de woonplaats of plaats van tewerkstelling enerzijds en de plaats van het geneeskundig onderzoek anderzijds geen openbaar vervoer aanwezig is, of
   b. het dienstbelang het gebruik van het openbaar vervoer niet toelaat, of
   c. de werknemer naar het oordeel van de arbodienst geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer.
3. Als de werknemer naar het oordeel van de bedrijfsarts geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer of van een eigen vervoermiddel, heeft hij aanspraak op een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van vervangend vervoer.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de gewezen werknemer die in het genot is van een uitkering ten laste van de gemeente.

Artikel 16.

1. De tegemoetkoming, bedoeld in artikel 15, kan ook worden toegekend voor de reiskosten voor een heronderzoek op grond van artikel 30, eerste lid, onderdelen e, f en g, van de SUWI .of een heronderzoek op grond van artikel 19 van de Voorschriften bij ziekte 1984/ Tab 16
2. Geen aanspraak op de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 15, bestaat:
   a. als de werknemer of gewezen werknemer ten behoeve van het geneeskundig onderzoek vanuit het buitenland naar Nederland reist, of
   b. als de werknemer in het genot is van een tegemoetkoming in de dagelijkse reiskosten als bedoeld in artikel 6 en hij vanuit zijn woonplaats naar de plaats van het geneeskundig onderzoek reist.

Artikel 17. Tegemoetkoming reis- en verblijfkosten voor sollicitanten.

1. Aan een sollicitant kan een tegemoetkoming worden verstrekt in de in redelijkheid gemaakte reis- en verblijfkosten ten behoeve van de selectieprocedure.
2. De tegemoetkoming in de reiskosten is voor sollicitanten naar een betrekking van een salarisklasse van 9 of hoger gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer in de eerste klasse en voor de overige sollicitanten gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer in de tweede klasse.

Artikel 18. Tegemoetkoming koffie- en theekosten.

De werknemer die wegens de hem opgedragen werkzaamheden niet in de gelegenheid is zijn broodmaaltijd in een kantine of andere besloten ruimte van de RET N.V. te nuttigen, kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van koffie of thee tot een maximum van € 3,13 per dag.

Artikel 19. Tegemoetkoming kosten van een warme maaltijd bij overwerk.

1. Aan de werknemer wiens dagelijkse werktijd op enige dag met tenminste twee overwerkuren wordt verlengd en die naar het oordeel van de werkgever niet in staat is zijn maaltijd op de hiervoor bestemde tijd op de voor hem gebruikelijke plaats te nuttigen, wordt zo mogelijk een maaltijd door werkgever verstrekt.
2. De hem hiervoor in rekening gebrachte kosten worden hem op basis van de overgelegde rekening vergoed.
3. Als een voorziening als bedoeld in het eerste lid niet mogelijk is, worden aan de werknemer die op andere wijze een maaltijd heeft genuttigd, de kosten daarvan tegen overlegging van de rekening vergoed.
4. De vergoeding bedraagt ten hoogste € 21,32.

Artikel 21. Overige tegemoetkomingen.

Aan de werknemer die uit hoofde van zijn functie beroepshalve lid is van het Nederlands Instituut van Registeraccountants, worden de kosten verbonden aan dit lidmaatschap vergoed.

Artikel 22. Slotbepalingen.

De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de artikelen van deze regeling.

Bijlage 14: Regeling kostenvergoeding rechtsbijstand

Artikel 1.
In deze regeling wordt verstaan onder:
1. belanghebbende: de werknemer bedoeld in artikel 1 van de CAO;
2. rechtsbijstand: de juridische dienstverlening van advocaten en andere deskundigen, die krachtens de toepasselijke regels inzake procesbevoegdheid bevoegd zijn om in een gerechtelijke of administratieve procedure rechtsbijstand te verlenen.

Artikel 2.
1. De belanghebbende heeft aanspraak op de vergoeding van de kosten van rechtsbijstand die in redelijkheid moeten worden gemaakt, wanneer hij geconfronteerd wordt met:
   a. een klacht op grond van het toepasselijke tuchtrecht;
   b. strafrechtelijke vervolging wegens het plegen van een strafbaar feit dat volgens de tenlastelegging welbewust werd begaan en waarvoor geen onherroepelijke veroordeling wegens opzet volgt;
   c. civielrechtelijke aanspraken voor schade.
2. Voor vergoeding komen slechts in aanmerking de kosten van rechtsbijstand, die verband houden met het handelen of nalaten tijdens de uitoefening van de functie op een wijze zoals het een goed werknemer betaamt.
3. De werkgever bepaalt in overleg met belanghebbende door wie de gewenste rechtsbijstand zal worden verleend.

Artikel 3.
1. Artikel 2 is van overeenkomstige toepassing wanneer de belanghebbende slachtoffer is geworden van fysiek geweld door derden en de daardoor geleden schade via een gerechtelijke procedure op de dader wil verhalen, met dien verstande dat hiervoor vooraf toestemming van de werkgever is vereist.
2. De kosten van rechtsbijstand worden niet vergoed indien:
   a. de kans om het beoogde resultaat te bereiken naar het oordeel van de werkgever te gering is;
   b. de belanghebbende zich niet heeft gehouden aan de voor de slachtoffers van fysiek geweld geldende richtlijnen en aanwijzingen.

Artikel 4.
Voor vergoeding komen in aanmerking:
1. de kosten van de ingeroepen rechtsbijstand;
2. de kosten van getuigen, voor zover door de rechter toegewezen;
3. de proceskosten van de tegenpartij, voor zover die krachtens een onherroepelijk vonnis ten laste van de belanghebbende komen;
4. de kosten van het ten uitvoer leggen van een vonnis;
5. de noodzakelijke reis- en verblijfkosten van de belanghebbende, wanneer zijn persoonlijk verschijnen voor een gerecht bevolen of dringend gewenst is.

Artikel 5.
1. De kosten van rechtsbijstand die op derden kunnen worden verhaald dan wel door derden worden vergoed komen niet voor vergoeding in aanmerking.
2. De vergoedingen die de belanghebbende van derden ontvangt nadat deze reeds op grond van deze regeling een kostenvergoeding heeft ontvangen, dienen aan de werkgever te worden afgedragen.

Artikel 6.
Zodra de belanghebbende kennis heeft van een gebeurtenis die kan leiden tot een aanvraag voor vergoeding van de kosten van rechtsbijstand, is hij verplicht deze zo spoedig mogelijk te melden en alles na te laten wat de belangen van de werkgever zou kunnen schaden.

Artikel 7.
De aanspraak op een vergoeding van de kosten van rechtsbijstand vervalt indien de belanghebbende de verplichtingen genoemd in deze regeling niet is nagekomen.

Artikel 8.
Deze regeling is niet van toepassing op een juridisch geschil tussen de belanghebbende en diens werkgever, waaronder mede is begrepen de strafrechtelijke vervolging wegens het plegen van een strafbaar feit waarvan door de werkgever aangifte is gedaan.

Bijlage 15: Beleidslijn lease-auto's

1. De werkgever kan een lease-auto beschikbaar stellen.

2. Een onderscheid kan gemaakt worden naar auto's ten behoeve van die medewerkers die noodzakelijkerwijs en structureel grote afstanden per auto moeten afleggen voor de dienst en auto's die verstrekt worden op grond van arbeidsmarktoverwegingen.

3. Voor beide categorieën geldt, dat aangesloten dient te worden bij wat in de markt gebruikelijk is. Een goede indicatie daarvoor is bijvoorbeeld het jaarlijks verschijnende marktonderzoek van Hay Management Consultants.

4. Ten aanzien van de categorie auto's die beschikbaar wordt gesteld in verband met de (grote) omvang van het aantal zakelijk te rijden autokilometers is op dit moment in de markt een aantal zakelijke kilometers van 19.000 gebruikelijk. Dit houdt in dat ten minste 19.000 km op jaarbasis (exclusief woon-werkverkeer) gereden moet worden, voordat sprake kan zijn van een lease-auto voor deze categorie.

5. Ten aanzien van de categorie "arbeidsvoorwaardelijke auto's", die wordt toegekend op grond van arbeidsmarktsituatie zijn geen algemeen geldende regels te geven. Wel kan aangesloten worden bij de richtlijnen voor de toekenning van koop- en behoudtoelagen. Een cumulatie van koop- en behoudtoelage en lease-auto is niet op voorhand uitgesloten, maar of hiertoe moet worden overgegaan is wel nadrukkelijk ter afweging aan de werkgever.

6. In de overeenkomst met de medewerker moeten de contractsduur en de (voortijdige) beëindigingscriteria worden vastgelegd. Voorbeelden:
   - bij beëindiging dienstverband
   - bij overplaatsing naar minder ambulante functie
   - bij disciplinaire maatregelen tegen de medewerker
   - bij pensionering
   - bij langdurige ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

7. Vastgelegd moet worden, dat de medewerker volledig verantwoordelijk is voor de fiscale aspecten van de overeenkomst.

8. Gebruikelijk is, dat een relatie wordt gelegd tussen functieniveau en cataloguswaarde van de lease-auto. De jaarlijks verschijnende arbeidsmarktrapportage van Hay Management Consultants biedt hiervoor aanknopingspunten.

9. De lease-auto wordt beschikbaar gesteld voor zakelijk gebruik. Naast de verplichte fiscale bijtelling vragen de meeste bedrijven ook een bijdrage voor het privé-gebruik. Deze bijdrage moet in de overeenkomst met de medewerker worden vastgelegd. In de markt zijn twee vormen voor deze eigen bijdrage gebruikelijk, te weten
   - een vaste bijdrage, waarbij een bijdrage van € 1.100,- op jaarbasis gebruikelijk is.
   - een bijdrage per kilometer, waarbij aangesloten zou kunnen worden bij de rijksregeling, die uitgaat van een eigen bijdrage van € 0,14 per privé-kilometer.

10. In de overeenkomst dient te worden vastgelegd welke kosten voor rekening van wie komen. Gebruikelijk is, dat de volgende kosten voor rekening van de werknemer komen:
    - boetes voor verkeersovertredingen
    - stallinghuur
    - wasbeurten
    - parkeerkosten, tolgelden, etc. voor privé-gebruik
    - benzinekosten voor (buitenlandse) privé-reizen
    - kosten die ontstaan door onzorgvuldig gebruik

Bijlage 16: Lijst met vergoedingen/ kortingen m.i.v. 1 maart 2008

NR.	NAAM	BEDRAG	GRONDSLAG
1.	meeverhuizend kind	€ 68,07	vast
2.	pensionkosten per mnd	€ 334,81	CBS prijsind.
WOON-/WERKVERKEER (geïndexeerd)			
3.	- kilometerbedrag	€ 2,40	kostenOV (2,89%)
4.	- franchise per mnd	€ 28,57	kosten OV (2,89%)
5.	- maximumbedrag per mnd	€ 115,48	kosten OV (2,89%)
6.	- minimumbedrag per mnd	€ n.v.t.	-
7.	- 1-sterjaarabonnement per jr.	€ 351	OV
8.	- 2-sterjaarabonnement per jr.	€ 595,50	OV
BIJZONDER WOON-/WERKVERKEER (kilometervergoeding)			
9.	- voorzienbaar		
	buiten tijden OV	€ 0,14	Rijk
10.	- onvoorzienbaar		
	buiten tijden OV		
	≤ 5000 km	€ 0,18	Rijk
	> 5000 km	€ 0,14	idem
DIENSTREIZEN			
11.	- auto/motor per km	€ 0,28	vroegere fisc. max.
12.	- brommer per km	€ 0,11	40% fisc.max.
13.	- zonder toestemming	€ 0,09	vast
14.	- cat. waarde auto	€ 24.262,73	CBS prijsind.
15.	- fiets per dag	€ 0,98	Rijk
	- maximaal per maand	€ 21,78	Rijk
LEASE-AUTO (eigen bijdrage voor privé gebruik)			
16.	- vast per jaar	€ 1.100	marktsector
17.	- per privé gereden km	€ 0,14	Rijk
18.	koffie en thee per dag	€ 3,13	CBS prijsind.
19.	warme maaltijd overwerk	€ 21,32	Rijk
20.	eigen gereedschap per jr.	€ 167,93	CBS prijsind.
BHV-VERGOEDINGEN			
21.	- per diploma/herh. oef.	€ 195,35	Rijk
22.	- max. bedrag per jr.	€ 474,42	Rijk
23.	- per wedstrijd	€ 97,60	Rijk
24.	- deelname 5,10, 15 jaar	€ 306,98	Rijk
25.	- deelname 20,25 enz. jaren	€ 446,51	Rijk
26.	- uurverg. instructeur	€ 6,78	Rijk
KORTING (per maand)			
27.	maximum verwarming	€ 92,58	Rijk

Bijlage 17: Fietsregeling

Artikel 1. Begripsbepalingen
In deze regeling wordt verstaan onder:

1. belanghebbende: de werknemer met een dienstverband bij de RET N.V. (of RET Bus B.V., mits vallend onder de werking van CAO RET N.V.) voor:
   - onbepaalde tijd; of
   - bepaalde tijd, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst op het moment dat het gebruik van de Fietsregeling aanvangt nog ten minste 12 maanden zal voortduren;
2. fietsaccessoires: met een fiets samenhangende zaken die direct dienstbaar zijn aan het woon-werkverkeer;
3. verzekering: verzekering tegen vernieling of diefstal van de fiets;
4. fietspakket: een fiets, eventueel in combinatie met een fietsverzekering, fietsaccessoires, alsmede een onderhoud via nationale Fietsbonnen;
5. fietsbijdrage: vergoeding door de werkgever ter zake van de aanschaf van een fietspakket;
6. verlof: aanspraak op vakantie op grond van artikel 48 e.v. van de CAO, of artikel 17, tweede lid, onderdelen a en b, van de regeling loon en salaris, bijlage 5);
7. peildatum: de datum waarop de deelname aan de fietsregeling geëffectueerd wordt;
8. werkgever: RET N.V. (of RET Bus B.V m.b.t. werknemers die onder de werking van de CAO RET N.V. vallen).

Artikel 2. Voorwaarden deelname

1. De belanghebbende die een nieuwe fiets koopt voor het woon-werkverkeer, kan in aanmerking komen voor een belastingvrije bijdrage voor een fiets, indien hij schriftelijk verklaart dat hij gedurende ten minste drie kalenderjaren op meer dan de helft van het aantal dagen waarop hij in het kader van het woon-werkverkeer pleegt te reizen, van deze fiets gebruik maakt.
2. De fietsbijdrage kan slechts worden verstrekt wanneer de belanghebbende in het kalenderjaar waarin de aanvraag heeft plaatsgevonden en de twee voorafgaande kalenderjaren niet deel heeft genomen aan deze of een vergelijkbare regeling.
3. Deelname aan de regeling is niet mogelijk indien op het moment van aanmelding voor deelname beslag op het salaris van belanghebbende ligt c.q. wordt gelegd.
4. De fietsbijdrage wordt verstrekt na digitale aanmelding door belanghebbende en nadat duidelijk is dat belanghebbende aan de voorwaarden voor deelname voldoet.
5. De belanghebbende is zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de voorwaarden c.q. verstrekte informatie bij aanmelding voor deelname aan de fietsregeling.
6. Indien de Belastingdienst de deelname niet beschouwt c.q. accepteert als een onbelaste vergoeding, zijn de eventueel daaruit voortvloeiende fiscale gevolgen volledig voor rekening van de belanghebbende.

Artikel 3. Mogelijkheden bij aanschaf fiets
De belanghebbende heeft de mogelijkheid om op een van de onderstaande manieren een fiets aan te schaffen:

a. de belanghebbende stelt bij de rijwielhandelaar een fietspakket samen, waarvan de waarde onder het maximumbedrag genoemd in de fiscale regeling vrije vergoedingen blijft, waarna dit fietspakket door de werkgever wordt aangeschaft;
b. de belanghebbende stelt bij de rijwielhandelaar een fietspakket samen en betaalt de factuur voor dit pakket rechtstreeks aan de rijwielhandelaar;
c. de belanghebbende stelt via de website http://www.nationalefietsprojecten.nl of via het NFP-formulier (te vinden op OnzeRET)een fietspakket samen en betaalt de factuur voor dit fietspakket bij aflevering daarvan op zijn huisadres.

Artikel 4. Aanschaf door werkgever

1. Indien de belanghebbende gebruik maakt van de in artikel 3, onderdeel a, genoemde mogelijkheid, wordt de fietsbijdrage aangevraagd door het indienen van de volgende door belanghebbende ingevulde en ondertekende documenten:
   a. fietsovereenkomst, met daarin de fietsverklaring;
   b. NFP Fietsformulier.
2. De werkgever draagt de economische en juridische eigendom na aanschaf van de fiets onmiddellijk over aan de belanghebbende.

3. Indien de aanschafwaarde van de fiets hoger is dan het maximumbedrag, genoemd in de fiscale regeling vrije vergoedingen wordt het verschil door belanghebbende netto in de winkel afgerekend met de uitleverende rijwielhandelaar.

Artikel 5. Betaling fietsbijdrage aan werknemer

1. Indien de belanghebbende gebruik maakt van de in artikel 3, onderdeel b of c, genoemde mogelijkheid, wordt de fietsbijdrage aangevraagd door het digitaal indienen van het ingevulde aanmeldingsformulier door belanghebbende.
2. De aanmelding gaat vergezeld van de volgende bijlagen:
   a. een ingescande en op naam gestelde factuur voor de levering van de fiets en, indien van toepassing, de fietsverzekering en/of accessoires;
   b. indien bij een rijwielhandelaar een verzekering wordt gesloten, een kopie van de polis van deze verzekering;
   c. een bewijs of de bewijzen van betaling.
3. De fietsbijdrage wordt door de werkgever bij de eerstvolgende salarisbetaling na deelname aan de fietsregeling aan de belanghebbende betaald.
4. Het bewijs van betaling en de polis van de verzekering mogen ten tijde van de aanvraag van de fietsbijdrage niet ouder zijn dan 30 dagen. Indien deze termijn van 30 dagen wordt overschreden, wordt geen fietsbijdrage toegekend.

Artikel 6. Tegenprestatie belanghebbende

a. In de fietsovereenkomst wordt aan de belanghebbende de verplichting opgelegd akkoord te gaan met: verlaging van de bruto vakantietoeslag of de bruto eindejaarsuitkering; of
b. gelijkmatige verlaging van het brutosalaris met ten hoogste 30% gedurende minimaal 12 en maximaal 36 maanden; of
c. een jaarlijkse verlaging van de aanspraak op bovenwettelijke vakantie-uren over maximaal 3 jaar.

Artikel 7. Bedrag fietsbijdrage

1. De totale waarde van de verlaging van de bruto vakantietoeslag, de bruto eindejaarsuitkering, het brutosalaris of de brutowaarde van de verlaging van het vakantieverlof is gelijk aan de fietsbijdrage.
2. De fietsbijdrage is niet hoger dan de som van de maximumbedragen, genoemd in de fiscale regeling vrije vergoedingen, vermeerderd met de kosten van een verzekering.

Artikel 8. Verlaging bruto vakantietoeslag of eindejaarsuitkering, dan wel brutosalaris

Indien de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering in het kader van deze regeling wordt verlaagd, vindt deze verlaging plaats op het moment van uitbetalen van de vakantietoeslag, respectievelijk de eindejaarsuitkering.

Artikel 9. Inzetten vakantieverlof

1. De belanghebbende kan een aanvraag indienen om zijn jaarlijkse aanspraak op bovenwettelijke vakantieuren over maximaal drie jaar te verlagen. Voor de belanghebbende die een deeltijdbetrekking vervult, geldt deze bepaling naar evenredigheid.
2. De waarde van het verlof wordt berekend op basis van het uurloon van de belanghebbende op de peildatum.
3. Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht tot en met een datum gelegen vóór de peildatum leiden niet tot een herberekening van de waarde van het verlof.

Artikel 10. Beëindiging deelname fietsregeling

deelname aan de fietsregeling eindigt:

a. door het verstrijken van de looptijd;
b. door het geheel of ten dele verkopen, verpanden of anderszins in zekerheid geven van de fiets door de belanghebbende;
c. bij beëindiging van het dienstverband.

Artikel 11. Gevolgen beëindiging deelname fietsregeling

1. Bij beëindiging van de deelname aan de fietsregeling op grond van artikel 10, onderdeel b of c, wordt het nog niet met de belanghebbende verrekende gedeelte van de fietsbijdrage verrekend op de in het tweede en het derde lid geregelde wijze.
2. Indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 6, onder c, om de aanspraak op verlof te verlagen, worden slechts de verlofuren welke een belanghebbende op het moment van beëindiging

van de fietsovereenkomst over het betreffende jaar heeft opgebouwd, maar nog niet heeft opgenomen, aangewend voor een vergoeding.

3. Het nog niet verrekende bedrag van de fietsbijdrage is direct opeisbaar en wordt ingehouden op het nettosalaris. Indien de deelname aan de fietsregeling eindigt door overlijden van de belanghebbende , zal geen verrekening plaatsvinden.

Artikel 12. Nieuwe omstandigheden

De belanghebbende dient de werkgever op de hoogte te stellen van nieuwe omstandigheden die van invloed zijn op de naleving van deze regeling.

Artikel 13. Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen kan de algemeen directeur afwijken van de bepalingen van deze regeling.

Artikel 14. Overgangsrecht

Voor de belanghebbende die op de datum van inwerkingtreding van deze regeling al deelneemt aan een vergelijkbare regeling, blijven de bepalingen van die vergelijkbare regeling van kracht, totdat de betreffende regeling eindigt.

Bijlage 18: Regeling betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers

1. Arbeidstijdverkorting
   a. Aan werknemers met een volledige arbeidsduur als bedoeld in artikel 1, , eerste lid, onder dd ,van de CAO die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, kan, als zij dat wensen, worden toegestaan, dat hun dagelijkse werktijd met één uur wordt bekort. Deze faciliteit wordt slechts op verzoek van betrokkene verleend.
   b. Aan werknemers met een deeltijdbetrekking als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder f, van de CAO die:
      - de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en
      - naast hun deeltijdbetrekking bij de RET N.V. een andere deeltijdbetrekking vervullen, kan, als de gezamenlijke deeltijdbetrekkingen een formele arbeidsduur van 36 uur opleveren en als zij dat wensen, worden toegestaan, dat hun dagelijkse werktijd met één uur wordt bekort. Deze faciliteit wordt slechts op verzoek van betrokkene verleend.

Van de onder a. en b. genoemde faciliteit kan alleen gebruik worden gemaakt voor zover de formele arbeidsduur voor een bepaalde dag ten minste 7,2 uur bedraagt.

2. Uitsluitingen.
Van deze faciliteit kan geen gebruik maken de werknemer van wie de formele arbeidsduur op grond van artikel 11, vierde lid, CAO met ten hoogste vier uur is uitgebreid.
Van deze faciliteit kan geen gebruik maken de werknemer die valt onder de werking van de Seniorenregeling 2008.

3. Nevenfuncties
Als de betrokken werknemer een betaalde nevenfunctie vervult en de totale omvang van de vervulde betaalde functies groter is dan 36 uur per week, is er nog geen sprake van een verminderde belastbaarheid en een behoefte aan meer vrije tijd. In dat geval komt betrokkene daarom niet in aanmerking voor deze faciliteit. Daarom wordt de faciliteit alleen verleend, nadat belanghebbende schriftelijk heeft verklaard geen betaalde nevenfuncties te vervullen of nadat uit een schriftelijke opgave van betrokkene is gebleken, dat de totale omvang van zijn betaalde functies niet groter is dan 36 uur per week.

4. Opsparen
Als regel mogen de vrije uren niet worden opgespaard tot een halve dag per week of anderszins. Dit lijdt uitzondering, als de bedrijfsuitvoering om organisatorische redenen een arbeidstijdverkorting met 1 uur per dag absoluut niet toelaat, zulks ter beoordeling van de werkgever; in dat geval kunnen de niet opgenomen vrije uren desgevraagd in vrije tijd worden gecompenseerd. Voorts lijdt dit uitzondering bij een medische indicatie.

5. Overwerk
Omdat het verrichten van overwerk zich in principe niet verdraagt met de behoefte tot korter werken, mag aan personeelsleden die van de onderhavige regeling gebruik maken, in beginsel geen overwerk worden opgedragen. Hierop bestaan twee uitzonderingen:
- De werknemer stemt in met het verrichten van overwerk. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt dan uitgegaan van de normale, onverkorte tijd.
- Onvoorziene omstandigheden maken het noodzakelijk, dat overwerk wordt opgedragen, hoewel betrokkene daarmee niet instemt.

Dit overwerk zal veelal een incidenteel karakter dragen, bijvoorbeeld tengevolge van het uitlopen van een karwei of van een plotseling optredende vertraging. In dat geval wordt - met inachtneming van de overige terzake geldende bepalingen - over het uur waarover geen vrijaf kon worden verleend, overwerkvergoeding verstrekt, zij het dat voor de berekening van het uurloon waarop de vergoeding gebaseerd is, uiteraard wordt uitgegaan van de normale, onverkorte werktijd.

Bijlage 19: Regeling bij benoeming of verkiezing in functies in publiekrechtelijke colleges

Onderscheid dient te worden gemaakt tussen een full-time en een part-time functie in een publiekrechtelijk college.

1. Full-time publieke functie

Een werknemer, die een functie in publiekrechtelijke colleges, waarin hij is benoemd of verkozen, gezien de omvang van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden, niet gelijktijdig kan vervullen met zijn functie bij de RET N.V., wordt in verband daarmede tijdelijk ontheven van de waarneming van zijn functie, tenzij het dienstbelang zich tegen ontheffing verzet. Voor de duur van deze ontheffing wordt de werknemer ingevolge artikel 30 lid 1 van de CAO in bepaalde gevallen een non-activiteitsbezoldiging toegekend op de voet van het bepaalde in de artikel 4, eerste lid, onder b, tweede, derde en vierde lid, en artikel 5 van de wet van 17 juli 1923 (Stb. 364).
Als full-time politieke functies worden op dit moment beschouwd het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, wethouder van een gemeente met meer dan 20.000 inwoners, voorzitter van de deelgemeenteraad en full-time lid van het dagelijks bestuur van de deelgemeenteraad.

2. Part-time publieke functie

Op grond van artikel 56 lid 1 van de CAO wordt , voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet, aan de werknemer verlof verleend tot het vervullen van werkzaamheden, voortvloeiende uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, een voor zover zulks niet in vrije tijd kan gebeuren en het verlof minder bedraagt dan de voor de betrekking van de werknemer geldende werktijd.
Het verlof mag echter nooit meer bedragen dan de voor de betreffende publieke functie vastgestelde taakduur. Deze taakduur is als volgt vastgesteld.

Gemeenteraadslid van een gemeente met een inwonertal:

- tot 30.000 30 uur per maand
- tot 100.000 50 uur per maand
- boven 100.000 100 uur per maand

Wethouder van een gemeente met een inwonertal:

- tot 5.000 1 dag per week
- tot 10.000 2 dagen per week
- tot 15.000 3 dagen per week
- tot 20.000 4 dagen per week

Lid van Provinciale Staten	50 uren per maand
Deelgemeenteraadsleden	24 uur per maand
Part-time DB-lidmaatschap	afhankelijk van de mate waarin de functie part-time wordt vervuld

3. Verrekening van inkomsten uit publieke functie bij verlof

Op grond van artikel 56d lid 2 van deze CAO wordt, indien de werknemer uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing in een publiekrechtelijk college aanspraak heeft op een vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - op zijn loon over de tijd dat hij het verleende verlof geniet, een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
Dit betekent dat voor verrekening in aanmerking komt de vaste vergoeding onder aftrek van een eventuele onkostenvergoeding. Als onkostenvergoeding kan alleen in aanmerking komen die vergoeding, die uitdrukkelijk door het lichaam dat deze vergoeding verstrekt als zodanig is bestempeld.
Zo kan de vergoeding van deelgemeenteraadsleden slechts worden aangemerkt als onkostenvergoeding en komt deze niet voor verrekening in aanmerking.

Om het te verrekenen bedrag vast te stellen dient de vaste vergoeding (minus eventuele onkostenvergoeding) te worden gedeeld door de voor de desbetreffende functie geldende - hiervoor vermelde - taakduur. Het aldus berekende uurbedrag wordt op het voor de werknemer geldende uurloon in mindering gebracht voor elk uur dat is verzuimd in verband met het vervullen van de publieke functie.

Een voorbeeld:
Betrokkene is wethouder van een gemeente met 12.000 inwoners. Hij ontvangt daarvoor een vaste vergoeding van € 544,54 per maand. Voor deze werkzaamheden krijgt hij 16 uur per week verlof. Zijn uurloon als werknemer bedraagt € 15,88.

De taakduur van betrokkene is blijkens eerder vermeld overzicht vastgesteld op 24 uur per week. Dit aantal uren geeft na deling op de vaste vergoeding een uurbedrag van € 22,69. Het aldus berekende bedrag kan voor de uren dat betrokkene verlof is verleend i.c. 16 worden gekort. Aangezien het uurbedrag hoger is dan het uurloon dat betrokkene als werknemer geniet kan ten hoogste over elk uur dat betrokkene verlof is verleend € 15,88 worden gekort. Dit betekent dat i.c. 16 maal € 15,88, neerkomend op een bedrag van € 254,08 moet worden ingehouden.
Wellicht ten overvloede dient erop te worden gewezen dat de verrekening betrekking heeft op bruto bedragen.

4. Loonheffing

Indien de vergoeding uit de publieke functie wordt ingehouden zullen minder premies Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) worden afgedragen. Dit heeft tot gevolg dat een lagere overhevelingstoeslag zal worden betaald. Niet uitgesloten moet worden geacht dat betrokkene in verband met de premies AAW en AWBZ na afloop van het jaar een naheffing krijgt. Ten behoeve van deze premies heeft betrokkene echter geen overhevelingstoeslag ontvangen.
Om dit te voorkomen bestaat de mogelijkheid om het bedrag van genoemde premies voor rekening van werkgever te laten komen. Dit kan echter alleen indien niet reeds uit hoofde van de functie bij het publiekrechtelijk college een toeslag voor deze premies wordt toegekend (zoals bijvoorbeeld bij wethouders het geval is). Voorts moet betrokkene met deze regeling instemmen.

In dat geval dient het lichaam dat een werknemer honoreert uit hoofde van zijn politieke werkzaamheden, de beloning rechtstreeks over te maken aan werkgever, voor het bedrag dat door laatstgenoemde bij wijze van inhouding op het ambtelijk inkomen ingehouden zou moeten worden.

Hiervoor is uiteraard noodzakelijk, dat de werknemer de uitkerende instantie machtigt deze gelden aan de werkgever over te maken. Indien de werknemer hiertoe niet overgaat, dient op de normale wijze op de inkomsten uit arbeid te worden ingehouden.
Uiteraard dient het publiekrechtelijk lichaam maandelijks van de hoogte van het over te maken bedrag in kennis te worden gesteld.
Wanneer de werknemer niet het maximum toegestane aantal verlofuren opneemt of bij de werkgever op uurbasis minder verdient dan in zijn publieke functie, ontvangt hij het surplus rechtstreeks, waarover hij zelf belasting en premies verschuldigd is.
Op deze wijze blijft de loonheffing en de overhevelingstoeslag gelijk aan de situatie waarbij de werknemer geen publieke functie zou bekleden.

Bijlage 20: Regeling Voorschriften bij ziekte (vervallen)

Bijlage 21: Regels betreffende controle op het ziekteverzuim in het buitenland

Artikel 1. Algemeen.
Op grond van artikel 68, eerste lid, van de CAO heeft de werkgever regels gesteld betreffende de controle op het ziekteverzuim.
In aanvulling hierop gelden de hieronder vermelde regels bij ziekte in het buitenland.
Deze regels zijn ook van toepassing op de ex-medewerker die nog onder controle van de bedrijfsarts van de RET N.V. staat, bijvoorbeeld omdat hij uit hoofde van zijn vroegere dienstverband met de rechtsvoorganger van de RET N.V. (of RET Bus B.V.), wegens arbeidsongeschiktheid een uitkering ten laste van de RET N.V. geniet.

De regels gelden niet, als de ziekte naar verwachting korter zal duren dan het geplande verblijf (bijvoorbeeld de vakantie) in het buitenland en niet ernstig van aard is. In die situatie zijn de voorschriften verzuim en re-integratie van toepassing.

Artikel 2. Inzenden van verklaring.
De ziekte dient uiteraard op de in de Regeling voorschriften bij ziekte, bijlage 22, aangegeven en bij de werkgever gebruikelijke wijze gemeld te worden.
Voorts dient de werknemer een getypte,door een arts opgemaakte verklaring te zenden naar de werkgever.
Deze verklaring dient de volgende gegevens te bevatten:
1. De naam, het adres en het telefoonnummer van de behandelende arts, opdat de bedrijfsarts desgewenst bij hem informatie kan inwinnen;
2. De naam en het volledige verblijfsadres van de werknemer;
3. De aanvangsdatum van de ziekte of de datum waarop het ongeval heeft plaatsgehad;
4. Een duidelijke omschrijving van het ziektebeeld of van het ongeval;
5. Een schatting van de (vermoedelijke) duur van de ongeschiktheid;
6. De mededeling, of de werknemer tot reizen in staat is en, zo nee, waarom niet.

Deze verklaring dient maandelijks ingezonden te worden. De voor het verkrijgen van deze verklaring redelijk gemaakte kosten komen, voor zover deze niet door een zorgverzekering of anderszins vergoed worden, voor rekening van de werkgever.

Artikel 3. Verplichting tot terugkeer.
De werknemer is verplicht naar Nederland terug te keren, zodra de bedrijfsarts de werknemer laat weten, dat hij de werknemer hiertoe in staat acht.

Artikel 4. Berichtgeving aan betrokkenen.
De werkgever brengt deze voorschriften jaarlijks onder de aandacht van het personeel.

Artikel 5. In het buitenland te gebruiken verklaring.
Bijgaande verklaring kan in het buitenland gebruikt worden teneinde duidelijk te maken aan welke voorwaarden voldaan dient te worden. Deze verklaring wordt in verschillende vertalingen (Duits, Engels, Frans, Marokkaans, Portugees, Spaans en Turks) beschikbaar gesteld.

VERKLARING.
ten behoeve van de arts die een werknemer van de RET N.V. wegens ziekte behandelt.

Als een werknemer van de RET N.V. gedurende verblijf in het buitenland door ziekte arbeidsongeschikt wordt, dient deze werknemer iedere maand een verklaring van een arts aan de werkgever toe te zenden.
Hetzelfde geldt voor iemand die in dienst van de rechtsvoorganger van de RET N.V., de gemeente Rotterdam, geweest is, of van de RET N.V. en op grond van dat vroegere dienstverband nog een uitkering van de RET N.V. ontvangt.
1. Deze verklaring dient getypt te zijn.
2. De verklaring van de arts moet de volgende gegevens bevatten:
3. de naam, het adres en het telefoonnummer van de behandelende arts, zodat de bedrijfsarts desgewenst inlichtingen kan vragen;
4. de volledige naam en het volledige verblijfsadres van de werknemer;
5. de aanvangsdatum van de ziekte of de datum van het ongeval;
6. een uitvoerige beschrijving van de ziekte of het ongeval;
7. een schatting van de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
8. een antwoord op de vraag, of de werknemer in staat is om naar Nederland terug te reizen en, zo nee, waarom niet.

Het is van groot belang voor de werknemer, dat deze verklaring volledig wordt verstrekt en tijdig wordt ingezonden.

Bijlage 22: Klokkenluidersregeling

Artikel 1.
In deze regeling wordt verstaan onder:

1. betrokkene: de werknemer in de zin van artikel 1 van de CAO
2. de vertrouwenspersoon: de werknemer die als zodanig binnen de RET N.V. is aangewezen;
3. een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden dat binnen de RET N.V. een hieronder te noemen normschending zich heeft voorgedaan, voordoet of dreigt voor te doen:
   a. een strafbaar feit;
   b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
   c. het misleiden van justitie;
   d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu; of
   e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.
4. Gedragscode RET N.V.: regeling van 1 mei 1999 ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen op het werk .
5. Gedragscodecommissie: commissie conform artikel 5 van de Gedragscode RET N.V..

Artikel 2.

1. De werknemer meldt een vermoeden van een misstand bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie een misstand wordt gemeld, hoort de melder en draagt er zorg voor dat de algemeen directeur zo spoedig als nodig en mogelijk is op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen. De werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij de algemeen directeur of de leidinggevende niet bekend te maken. De werknemer kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
3. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt zo spoedig als nodig en mogelijk is een onderzoek gestart. Dit onderzoek vindt plaats door de Gedragscodecommissie. Artikelen 5 en 6 van de Gedragscode is van overeenkomstige toepassing
4. De algemeen directeur stuurt de werknemer die een vermoeden van misstand heeft gemeld een ontvangstbevestiging.
   In de ontvangstbevestiging wordt gemeld welk vermoeden het betreft en het moment, waarop de werknemer het vermoeden aan zijn leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld. Indien de werknemer verzocht heeft zijn identiteit niet bekend te maken aan de algemeen directeur, dan wel zijn leidinggevende, zendt de algemeen directeur een ontvangstbevestiging aan zijn vertrouwenspersoon.
5. De algemeen directeur beoordeelt of de Raad van Commissarissen aanstonds van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte worden gesteld of pas in de jaarrapportage.
6. De algemeen directeur ziet erop toe dat van elke melding een nauwkeurige administratie plaatsvindt waaruit de naam van de melder en degene aan wie de melding bekend is gemaakt, datum, aard van de melding en ondernomen actie of eventuele afhandeling blijkt.
7. In afwijking van de leden 1 tot en met 6 kan de werknemer een vermoeden van een misstand rechtstreeks melden aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen volgens de in artikel 3 en verder van deze regeling beschreven externe procedure, indien zwaarwegende belangen aan toepassing van de leden 1 tot en met 6 in de weg staan.

Artikel 3.

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer dan wel, indien hij heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan de algemeen directeur, de vertrouwenspersoon, door of namens de algemeen directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer dan wel, indien hij heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan de algemeen directeur, de vertrouwenspersoon, door of namens de algemeen directeur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke redelijke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
3. Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen, indien:
   a. hij het niet eens is met het standpunt;
   b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 4.
De voorzitter van de Raad van Commissarissen onderzoekt (of laat onderzoeken)een door betrokkene gemeld vermoeden van een misstand en legt zijn oordeel voor aan betrokkene en aan de algemeen directeur. Betrokkene kan de voorzitter van de Raad van Commissarissen verzoeken zijn identiteit bij de algemeen directeur of de leidinggevende niet bekend te maken. Betrokkene kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Artikel 5.
De voorzitter van de Raad van Commissarissen bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan betrokkene en stelt indien nodig de algemeen directeur op de hoogte van de melding.

Artikel 6.
1. De voorzitter van de Raad van Commissarissen verklaart de melding niet ontvankelijk, indien:
   a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
   b. betrokkene niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld, overeenkomstig artikel 2, eerste lid, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van artikel 2, eerste lid in de weg staan, of
   c. indien betrokkene of diens vertrouwenspersoon het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld, overeenkomstig artikel 2, eerste lid, maar nog niet een redelijke termijn is verstreken na de interne melding.
2. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, onder c, is verstreken indien:
   a. vanaf het moment van de interne melding binnen een periode van acht weken niet een standpunt van de algemeen directeur aan betrokkene dan wel, indien deze heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan de algemeen directeur, de vertrouwenspersoon die het vermoeden van een misstand heeft gemeld, is bekendgemaakt, tenzij de algemeen directeur aan betrokkene of de vertrouwenspersoon heeft medegedeeld dat hij niet binnen een periode van acht weken een standpunt van de algemeen directeur kan verwachten;
   b. door de algemeen directeur geen termijn is gesteld, als bedoeld in artikel 3, tweede lid;
   c. de door de algemeen directeur gestelde termijn, bedoeld in artikel 3, tweede lid, is verstreken zonder dat deze een standpunt aan betrokkene of diens vertrouwenspersoon heeft medegedeeld, of
   d. de door de algemeen directeur gestelde termijn, bedoeld in artikel 3, tweede lid, gelet op alle omstandigheden niet redelijk is.
3. De voorzitter van de Raad van Commissarissen brengt gemotiveerd de algemeen directeur en betrokkene, die het vermoeden van een misstand bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft gemeld, op de hoogte dat de melding niet ontvankelijk is.

Artikel 7.
1. Indien de voorzitter van de Raad van Commissarissen dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt hij een onderzoek in. Dit onderzoek geschiedt door de Gedragscodecommissie.
2. Betreffende het onderzoek door de Gedragscodecommissie zijn de artikelen 5 en 6 van de Gedragscode van overeenkomstige toepassing

Artikel 8.
1. In het door de RET N.V. op te stellen jaarverslag worden in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen vermeld:
   - het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
   - het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
   - het aantal ondernomen onderzoeken die de tak van dienst heeft verricht en welke
   - maatregelen naar aanleiding daarvan zijn getroffen.
2. Dit jaarverslag wordt gestuurd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Artikel 9.
Deze regeling is van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten en stagiaires.

Bijlage 23: Regeling internet- en e-mailgebruik RET N.V.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens;
b. het bedrijf: de RET N.V.
c. betrokkene: gebruiker van de elektronische communicatiemiddelen op wie een persoonsgegeven betrekking heeft en die aan te merken is als:
    1. werknemer werkzaam bij de RET N.V.;
    2. persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de RET N.V. verricht;
d. e-mailfaciliteiten: de door of namens de RET N.V. aan betrokkenen ter beschikking gestelde e-mailfaciliteiten;
e. internetfaciliteiten: de door of namens de RET N.V. aan betrokkene ter beschikking gestelde internetfaciliteiten;
f. elektronische communicatiemiddelen: e-mail- en/of internetfaciliteiten;
g. persoonsgegevens: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp;
h. verwerken van persoonsgegevens: elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens;
i. bestand: elk, al dan niet geautomatiseerd, gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van gegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en betrekking heeft op verschillende personen;
j. onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen: een doen of nalaten in strijd met deze regeling of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht.

Artikel 2 Reikwijdte

1. Deze regeling is van toepassing op het gebruik van elektronische communicatiemiddelen en het in verband hiermee verwerken van persoonsgegevens.
2. Deze regeling geldt voor alle betrokkenen zoals omschreven in artikel 1 lid c.

Artikel 3 Uitgangspunt en doeleinden

1. Deze regeling heeft als uitgangspunt het vinden van een goede balans tussen een efficiënt en verantwoord gebruik van elektronische communicatiemiddelen en de bescherming van de privacy van de betrokkenen op de werkplek met de volgende doeleinden:
    a. het verkrijgen van inzicht in de aard en mate van het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen;
    b. het voorkomen van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen en het, indien daar aanleiding toe is, bestraffen van dergelijk gebruik.
2. De omvang van de controle ter voorkoming van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen als bedoeld in het eerste lid, sub b, wordt zo beperkt mogelijk gehouden, in die zin dat deze in redelijke verhouding staat tot het doel waarvoor deze wordt aangewend.

Artikel 4 Gebruik elektronische communicatiemiddelen

1. Betrokkenen gebruiken de elektronische communicatiemiddelen primair voor het uitvoeren van de aan hen door het bedrijf opgedragen taken.
2. Incidenteel privé-gebruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkenen is toegestaan, mits dit gebruik in overeenstemming is met deze regeling en dit gebruik in geen geval storend is voor dan wel ten koste gaat van het uitvoeren van de aan hen door het bedrijf opgedragen taken.
3. Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten kettingbrieven te versturen of pornografisch materiaal te versturen of op te vragen, dan wel dreigende, seksueel intimiderende, racistische of discriminerende opmerkingen te maken. Evenmin is het betrokkenen toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten illegale software te verzenden of op te vragen, dan wel zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder(s) bestanden te verzenden of op te vragen waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.
4. Het is betrokkenen niet toegestaan met behulp van de internetfaciliteiten bewust internetsites die pornografisch, dan wel racistisch materiaal bevatten te bezoeken, mee te doen in chatsessies, online te gokken, illegale software te downloaden dan wel zonder voorafgaand overleg met de

systeembeheerder(s) bestanden te downloaden waarvan betrokkene redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.
5. Zonder voorafgaande toestemming van de systeembeheerder(s) is het betrokkenen niet toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten een elektronisch bericht aan alle of vrijwel alle medewerkers van het bedrijf tegelijkertijd te versturen.
6. Indien betrokkenen met gebruik van de internetfaciliteiten handelingen verrichten die als e-mailtoepassingen zijn te kwalificeren, zijn de bepalingen van het derde en vijfde lid van dit artikel, van overeenkomstige toepassing.
7. Betrokkenen zullen bij het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van het bedrijf waarborgen.
8. Vertrouwelijke informatie van het bedrijf dient niet via het internet of de e-mail verzonden te worden, tenzij speciale voorzorgsmaatregelen zijn opgenomen, zoals een afscherming door wachtwoorden en/of het gebruik van speciale programmatuur voor encryptie (versleuteling van gegevens).

Artikel 5 Voorkomen onrechtmatig gebruik dan wel misbruik
De algemeen directeur neemt de nodige maatregelen in technische zin ter voorkoming van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen.

Artikel 6 Controles
1. De algemeen directeur kan steekproefsgewijze en individueel gerichte controles uit laten voeren.
2. Steekproefsgewijze controles kunnen betrekking hebben op de aard en de mate van het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen.
3. Individueel gerichte controles kunnen betrekking hebben op het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen op individueel en inhoudelijk niveau.
4. Individueel gerichte controles worden slechts uitgevoerd bij een redelijk vermoeden van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen en nadat de betrokkene is ingelicht dat signalen hierover zijn ontvangen.

Artikel 7 Verantwoordelijkheden en beheer
1. Door de algemeen directeur worden de nodige maatregelen getroffen, opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.
2. Door de algemeen directeur worden passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer gelegd teneinde persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking.
3. Door de algemeen directeur worden één of meerdere systeembeheerders aangewezen die belast zijn met het beheer van de bestanden. Deze systeembeheerders zijn verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of de mededeling voortvloeit uit controles als bedoeld in artikel 6.

Artikel 8 Vastlegging
Elektronisch vastleggen van persoonsgegevens geschiedt (automatisch) door de RET N.V. ingezette software.
De vastlegging beperkt zich tot de gegevens die noodzakelijk zijn voor het doel van de verwerking als bedoeld in artikel 3, eerste lid. Voor het in artikel 3, eerste lid, onderdeel a, genoemde doel worden alleen stroom- en soortgegevens vastgelegd.
Voor het in artikel 3, eerste lid, onderdeel b, genoemde doel wordt het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen op individueel en inhoudelijk niveau gevolgd. Dit geschiedt slechts in overeenstemming met artikel 6, vierde lid.

Artikel 9 Persoonsgegevens
In de in artikel 8 genoemde vastlegging worden ten hoogste de volgende persoonsgegevens opgenomen:
a. gebruikersidentificatie, naam, voornaam of voorletters van de betrokkene;
b. naam en/of codering van de sector, afdeling waaronder de betrokkene valt;
c. gegevens over de toegang tot internet die door het bedrijf is geboden aan de betrokkene, inclusief gebruikersnaam en internet-Protocoladres;
d. gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het openen en sluiten van de toegang tot internet door de betrokkene en gegevens betreffende de datum en het tijdstip van het verzenden, dan wel ontvangen van e-mailberichten door de betrokkene;
e. gegevens, inclusief datum en tijdstip, betreffende de door de betrokkene bezochte internetsites (internet-Protocoladressen en (de onderdelen van) de webpagina's);
f. de inhoud van de door de betrokkene verzonden, dan wel ontvangen e-mailberichten.
g. Indien een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen door betrokkene, kan door de algemeen directeur opdracht worden geven de in

het eerste lid, onderdeel e en/of onderdeel f, van dit artikel bedoelde gegevens vast te leggen en te verstrekken aan de personen bedoeld in artikel 11.

Artikel 10 Bewaring en verwijdering

1. De in artikel 9, eerste lid, genoemde persoonsgegevens worden maximaal zes maanden bewaard. Gegevens die ouder zijn dan zes maanden worden verwijderd, tenzij een ernstig vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen in die periode. In dat geval worden de gegevens uit die betreffende periode bewaard zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen maatregelen jegens een betrokkene noodzakelijk is.
2. Zodra een nader onderzoek is afgerond en dit niet leidt tot maatregelen jegens een betrokkene, worden de gegevens verwijderd.
3. Indien de systeembeheerder om technische redenen persoonsgegevens als bedoeld in het eerste lid, niet kan verwijderen, wordt onder verwijderen verstaan het niet meer verstrekken van deze gegevens voor de in artikel 3 geformuleerde doeleinden.

Artikel 11 Personen aan wie persoonsgegevens worden verstrekt

De vastgelegde persoonsgegevens worden, na bewerking, verstrekt aan:

a. de algemeen directeur om inzicht te verkrijgen in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen. Het betreft hier dan slechts de gegevens als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a tot en met onderdeel d, in geaggregeerde niet tot de persoon herleidbare vorm;
b. de algemeen directeur indien een redelijk vermoeden bestaat van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen. Het betreft hier dan de gegevens als bedoeld in artikel 9, eerste lid. De algemeen directeur kan zich in deze laten vervangen door hem aangewezen personen, die de leiding hebben over afdeling waar betrokkene werkzaam is;
c. degenen die op verzoek van de algemeen directeur zijn belast met of leiding geven aan onderzoek naar onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen. Het betreft hier dan gegevens als bedoeld in artikel 9, eerste lid.

Artikel 12 Rechten van de betrokkene

1. De betrokkene heeft het recht om een kopie van een overzicht te ontvangen van de hem betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt. De betrokkene kan daartoe een schriftelijk verzoek indienen bij de algemeen directeur.
2. Indien de betreffende persoonsgegevens feitelijk onjuist, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn, dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt, kan de betrokkene de algemeen directeur schriftelijk verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.
3. De algemeen directeur bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk. Een weigering moet met redenen worden omkleed.
4. De algemeen directeur draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

Artikel 13 Sancties

1. Overtreding van deze regeling kan voor betrokkenen, die als werknemer in dienst zijn van de RET N.V., resulteren in disciplinaire straffen als bedoeld in de CAO RET N.V..
2. Overtreding van deze regeling kan voor betrokkenen, die niet als werknemer in dienst zijn van de RET N.V., resulteren in:
    a. maatregelen waardoor deze personen, al dan niet tijdelijk, geen beschikking meer hebben over (een deel van) de elektronische communicatiemiddelen;
    b. opzegging van de contractueel aangegane verplichtingen; een en ander is afhankelijk van de ernst van de overtreding.

Artikel 14 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing van deze regeling, beslist de algemeen directeur.

Artikel 15 Openbaarmaking en inwerkingtreding

Deze regeling wordt door de algemeen directeur verstrekt of ter beschikking gesteld aan degenen die, direct of indirect, de beschikking hebben dan wel krijgen over elektronische communicatiemiddelen.

Bijlage 24: Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:
a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. betrokkene: de werknemer die werkloos geworden is;
c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet zonder toepassing van het maximum als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;
d. bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de werknemer kan ontlenen aan deze regeling, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3.

Aanvullende uitkering

Artikel 2. Voorwaarden voor recht op uitkering:
1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
   a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
   b. werkloos is als gevolg van de beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd op grond van artikel 113 CAO of als gevolg van beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd op grond van artikel 114 CAO.
2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op een WIA-uitkering en / of aanvullende verzekering conform artikel 98 van de CAO.

Artikel 3. Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag.
De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Artikel 4. Hoogte van de uitkering: indexering
De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan voor de RET geldende algemene loon- en salariswijzigingen.

Artikel 5. Hoogte van de uitkering: bedrag
1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
   a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
   b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Artikel 6. Overgangsbepaling: verlengde uitkering voor werkloosheid ontstaan tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004.
1. De betrokkene met recht op een aanvullende uitkering die op of na 11 augustus 2003 maar vóór 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5 jaar, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
2. De betrokkene met recht op een aanvullende uitkering die op of na 11 augustus 2003 maar vóór 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
3. De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
4. Op de verlengde uitkering, genoemd in dit artikel, zijn de artikelen van deze verordening waar mogelijk van overeenkomstige toepassing.
5. Indien betrokkene recht heeft op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

Artikel 7. Overgangsbepaling:

De aanvullende uitkering indien artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is. De bepalingen van deze regeling, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 8. Beëindiging van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 9. Herleving van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10. Verlenging van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 11. Verplichtingen en sancties
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van
toepassing op de aanvullende uitkering, met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.

Artikel 12. Anticumulatie
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 13. Scholing
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 14. Aanvulling op ZW-uitkering
1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt, heeft, indien voldaan wordt aan het bepaalde in artikel 2 recht op een aanvulling op die ZW-uitkering.
2. De ZW-uitkering en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen samen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 5 zou hebben ontvangen wanneer hij niet ziek zou zijn geweest.
3. Voor de gewezen werknemer die recht heeft op een uitkering op basis van de WAZO in verband met haar zwangerschap en bevalling bedraagt de som van deze uitkering en de in het eerste lid genoemde aanvulling samen een bedrag dat gelijk is aan het voor haar geldende dagloon.
4. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 15. Uitkering bij overlijden
1. Na het overlijden van betrokkene hebben diens nabestaanden recht op een aanvulling op de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en artikel 36, eerste lid, Ziektewet tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in de gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Aansluitende uitkering

Artikel 16. Diensttijd
1. In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande, in diensttijd bij de RET N.V. en haar rechtsvoorgangers doorgebracht waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede de tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.

2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
   a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een beëindiging van het dienstverband op grond van bijlage 25 bij de CAO of een soortgelijke bepaling;
   d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden functie, dan wel in een functie welke betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 17. Voorwaarden voor recht op uitkering

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
   a. recht heeft op een uitkering volgens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
   b. werkloos is als gevolg van een beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd op grond van artikel 114 CAO.
2. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
3. Voor degene die recht heeft op een verlengde uitkering als genoemd in artikel 5a van de CAO ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
4. Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Het recht van een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op een WIA-uitkering en / of aanvullende verzekering conform artikel 98 van de CAO.

Artikel 18. Duur van de uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienst en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
   a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de Werkloosheid en
   b. twee jaar.
3. De betrokkene, die op het tijdstip van ontslag 55 jaar of ouder is, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet wordt op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 19. Overgangsrecht: aansluitende uitkering voor werkloosheid ontstaan tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004.

1. De duur van de uitkering voor betrokkene met recht op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd.
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering, genoemd in artikel 6.

2. De betrokkene met recht op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van de werkloosheid 55 jaar of ouder is, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet wordt op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.
3. Op de aansluitende uitkering, genoemd in dit artikel, zijn de artikelen van deze verordening waar mogelijk van overeenkomstige toepassing.
4. Indien betrokkene recht heeft op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 20. Overgangsbepaling
De aansluitende uitkering indien artikel 130h, eerste lid van de Werkloosheidswet van toepassing is.
De bepalingen in deze verordening over de aansluitende uitkering, zoals deze luidden vóór 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 21. Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 22. Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 23. Hoogte van de uitkering.
1. De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
2. Indien betrokkene recht heeft op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 24. Beëindiging van het recht op uitkering
1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid eindigt het recht op na-wettelijke uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, eerste lid, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op de aansluitende uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur als bedoeld in artikel 18.

Artikel 25. Nawerking ZW en WAZO
Indien op grond van de ZW dan wel op grond van de WAZO na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de ZW (Ziektewet), respectievelijk de WAZO, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 26. Herleving van het recht op uitkering
1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidden vóór de wijziging met ingang van 11 augustus 2003 met betrekking tot verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 27. Verplichtingen en sancties
1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 28. Anticumulatie
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 29. Scholing
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 30. Uitkering bij overlijden
1. Na het overlijden van betrokkene hebben diens nabestaanden recht op een aanvulling op de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en artikel 36, eerste lid, Ziektewet tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt het bedrag van de uitkering verminderd waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in de gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijke verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Artikel 31. Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens recht heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

Artikel 32. Verhuiskostenvergoeding
1. Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 31 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
   a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met ten minste 50% - met een minimum van 5 uur - te verminderen;
   b. te verhuizen binnen 6 maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk 3 maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingdatum van de uitkeringsperiode;
   c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal 1 jaar, blijkend uit een te overleggen arbeidscontract;
   d. zich binnen een straal van 25 kilometer van de nieuwe standplaats te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning ten minste 50 kilometer bedraagt;
   e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit andere hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft dat bij de nieuwe werkgever deze melding wordt geverifieerd en dat wordt vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.
2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 33. Reïntegratietoeslag
1. Op verzoek van betrokkene kan een reïntegratietoeslag worden toegekend indien:
   a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
   b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij de algemeen directeur.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal 1 jaar te zijn overeengekomen.
5. In de gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 37, dan wel artikel 40 van toepassing is, bestaat er geen recht op de reïntegratietoeslag.

Artikel 34.
1. De duur van de reïntegratietoeslag is 9 maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben gehad op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.

2. Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

Artikel 35.

1. De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
   a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
   b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
   c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 36 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.
2. Onder gehele werkloosheid in de zin het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
   a. tenminste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
   b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.
3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand opgave te doen van de in die maand genoten inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking. Op basis van dit overzicht wordt de hoogte van de reïntegratietoeslag maandelijks vastgesteld.
5. Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 36.

1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag, nadat deze nieuwe inkomsten naar rato zijn omgerekend naar de omvang van de oude betrekking.

Artikel 37. Reïntegratiepremie

1. Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
   a. betrokkene een aanvullende of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
   b. hij voor onbepaalde tijd arbeid ter hand gaat nemen of een bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.
2. De aanvraag voor een reïntegratiepremie dient uiterlijk tien weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4. Een toegekende reïntegratiepremie komt in de plaats van de maandelijkse bovenwettelijke uitkering; de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering komen in dat geval volledig te vervallen. De artikelen 9, 10 en 26 zijn dan niet van toepassing.
5. De aanvraag voor een reïntegratiepremie wordt afgewezen, wanneer het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering krachtens artikel 9 of 26 herleeft voordat daarover een beslissing is genomen.

Artikel 38.

1. De berekeningsgrondslag voor de reïntegratiepremie bedraagt de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking zou hebben aanvaard en gedurende de gehele resterende periode van de bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als hij was voor de aanvang van de nieuwe werkzaamheden.
2. Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

Artikel 39.

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 38 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

Bijlage 25: Uitkeringsregeling functioneel leeftijdsontslag

Aanwijzingsbesluit FLO-functie

Artikel 1

Vanaf 1 januari 2008 geldt het navolgende overgangsrecht:

- Op werknemers, die op 31 december 2007 als wagenbestuurder of autobuschauffeur in dienst zijn bij de RET NV en geboren zijn vóór 1 januari 1950 blijft tot 1 januari 2010 de Uitkeringsregeling Functioneel Leeftijdsontslag als hieronder in de artikelen 2 t/m 12 vastgelegd, van toepassing.
- Voor de overige werknemers, die op 31 december 2007 als wagenbestuurder of autobuschauffeur in dienst waren bij de RET NV is de oude FLO regeling vervallen. Deze werknemers krijgen de gelegenheid een keuze te maken tussen de navolgende opties:

a. Overgangsregeling door middel van een extra financiële bijdrage conform onderstaand schema, die kan worden gebruikt door de werknemer voor een storting in de levensloopregeling. Deze financiële bijdrage wordt jaarlijks uitgekeerd totdat een werknemer de leeftijd heeft bereikt waarop hij uit zou kunnen treden en het levensloopverlof zou kunnen gaan genieten conform onderstaand overzicht. Indien een werknemer er vervolgens voor kiest om toch langer door te werken, krijgt hij over de periode daarna geen extra levensloopbijdrage meer.
Deze overgangsregeling is onlosmakelijk verbonden met de functies wagenbestuurder en autobuschauffeur. Werknemers die op of na 1 januari 2008 vanuit één van deze twee functies in een andere functie (zijn) gaan werken komen niet in aanmerking voor de hier omschreven overgangsregeling.
Voor werknemers die in de hieronder genoemde categorieën vallen en kiezen voor deze overgangsregeling geldt bovendien dat gedurende de periode waarin de levensloop tot uitkering komt, de werkgever zal meebetalen aan de pensioenopbouw. De werkgever draagt hiermee 100% van het werkgeversdeel (3/4) van de kosten van de pensioenopbouw van de werknemer.

cat.	voorwaarde(n) *	Omschrijving rechten
1	≥ 20 dienstjaren	60,5 tot 65 jr. 80% *Waarbij vanaf 62 jaar en 9 maanden de toezegging wordt gegeven voor een aanvulling van het ABP Keuzepensioen tot 80% tot 65 jaar*
2	15 – 19 dienstjaren èn leeftijd ≥ 45 jaar:	61 tot 65 jr. 80% *Waarbij vanaf 62 jaar en 9 maanden de toezegging wordt gegeven voor een aanvulling van het ABP Keuzepensioen tot 80% tot 65 jaar*
3	15 – 19 dienstjaren èn leeftijd < 45 jaar:	61 tot 62 jr. en 9mnd, 75% daarna ABP Keuzepensioen
4	≥ 10 dienstjaren èn leeftijd ≥ 50 jaar	61 tot 65 jr. 70% *waarbij vanaf 62 jaar en 9 maanden een aanvulling wordt gegeven op het ABP Keuzepensioen tot 70% tot 65 jaar*
5	10–14 dienstjaren:	62 tot 62jr. en 9mnd, 70% daarna ABP Keuzepensioen
6	0–9 dienstjaren:	62,5 tot 62jr. en 9mnd, 70% daarna ABP Keuzepensioen

** waar wordt gesproken over dienstjaren wordt verstaan aaneengesloten dienstjaren*

b. Afkoopregeling door middel van afkoop op basis van aaneengesloten dienstjaren conform onderstaand schema.

Voorwaarde(n) *	Omschrijving rechten
≥ 20 dienstjaren	€ 50.000 bruto
15 – 19 dienstjaren	€ 40.000 bruto
10–14 dienstjaren	€ 20.000 bruto
0–9 dienstjaren	€ 10.000 bruto

** waar wordt gesproken over dienstjaren wordt verstaan aaneengesloten dienstjaren*

- Werknemers die opteren voor deze afkoopregeling komen op termijn in aanmerking voor
- leeftijdsbewust personeelsbeleid, op basis waarvan zij na een periode van 25 jaar als wagen
- bestuurder of autobuschauffeur te hebben gewerkt in een andere functie kunnen gaan werken binnen of buiten de RET. De praktische uitwerking van dit leeftijdsbewust personeelsbeleid zal in 2008 aan de OR worden voorgelegd.
- Deze afkoopregeling is onlosmakelijk verbonden met de functies wagenbestuurder en autobuschauffeur. De peildatum voor leeftijd en dienstjaren is 1 juni 2008.
- In principe komen werknemers geboren vóór 1 januari 1950 niet in aanmerking voor deze afkoopregeling.
- Werknemers die kiezen voor de afkoopregeling verliezen hun rechten ten aanzien van het Functioneel Leeftijdsontslag (FLO).

Werknemers die kiezen voor deze afkoopregeling ontvangen de bruto afkoopsom in maximaal twee gelijke delen, waarbij het eerste deel –na zorgvuldige voorlichting aan de werknemers over de verschillende keuzemogelijkheden- zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk eind 2008 zal worden overgemaakt en het tweede deel in 2009. De keuze om de bruto afkoopsom in één of twee delen te laten uitkeren ligt bij de werknemer. Werknemers die voor de afkoopregeling kiezen ontvangen vanaf juli 2009 daarnaast jaarlijks een werkgeversbijdrage in de levensloop van 1,5 %. Fiscale consequenties met betrekking tot deze overgangsregeling zijn voor risico van de werknemer.

Wanneer een werknemer eenmaal voor één van bovengenoemde regelingen heeft gekozen, kan hij deze keuze niet meer wijzigen.

Artikel 2.

1. Aan de werknemer, met wie op grond van het bepaalde in artikel 145, lid 1, van de CAO RET NV het dienstverband wordt beëindigd, wordt met ingang van de datum van beëindiging van het dienstverband ten laste van de werkgever een maandelijkse uitkering toegekend volgens de bepalingen van deze regeling.
2. Onder gewezen werknemer wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan de werknemer, die na de beëindiging van het dienstverband aanspraak kan ontlenen op een uitkering volgens de bepalingen van deze regeling.

Artikel 3.

1. De in artikel 145, lid 1, van de CAO RET NV bedoelde datum van beëindiging van het dienstverband kan op verzoek van de werknemer, dan wel indien deze desgevraagd daarmede instemt en dit door werkgever in het bedrijfsbelang wordt geacht en de werknemer, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek, geestelijk en lichamelijk in staat kan worden geacht zijn functie te blijven vervullen, voor de duur van ten hoogste een jaar worden opgeschort, welke duur onder genoemde voorwaarden telkens met ten hoogste een jaar kan worden verlengd.
2. De uitkering wordt actuarieel neutraal verhoogd als de medewerker ervoor kiest om later uit te treden conform het amendement-Vendrik.
3. Indien de werknemer, voor wie toepassing is gegeven aan het bepaalde in het eerste lid, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek tussentijds ongeschikt is geworden voor de verdere vervulling van zijn functie, kan het dienstverband worden beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de uitslag van het geneeskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

Artikel 4.

1. De uitkering bedraagt gedurende 60 maanden aansluitend op het ontslag 80% van de laatstelijk voor de beëindiging van het dienstverband met de werknemer aan diens functie verbonden loon vermeerderd met zoveel - doch ten hoogste 10 - malen 1/2% van dat loon als het totaal aantal volle dienstjaren geldig voor pensioen krachtens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP op de dag van beëindiging van het dienstverband meer dan 30 bedraagt. Vervolgens bedraagt de uitkering 70% van bedoeld loon, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering niet lager is dan het bedrag van het pensioen, waarop de gewezen werknemer recht zou hebben, indien hij zou zijn gepensioneerd met ingang van de datum van beëindiging van het dienstverband en in aanmerking zou zijn genomen de diensttijd bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement, welke hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar zal kunnen aanwijzen.
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder loon: het loon in de zin van artikel 1 van de CAO RET NV welk laatstelijk voor het ontslag van de werknemer was verbonden aan de door hem vervulde functie. Indien het loon geheel of ten dele bestaat uit wisselende inkomsten, geldt het gemiddelde bedrag van deze inkomsten, berekend over de laatste twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan de datum van beëindiging van het dienstverband.
3. Indien bij handhaving van het dienstverband in het loon, als bedoeld in het tweede lid, anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen dan wel wegens vermeerdering of vermindering van het aantal of de hoogte der toelagen wijziging zou zijn gekomen, geldt als zodanig van de dag van inwerkingtreding van die wijziging af het gewijzigde bedrag.
4. Wanneer aan de gewezen werknemer na de dag van ingang van beëindiging van het dienstverband terzake waarvan de uitkering is toegekend, een (overheids)pensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt toegekend, vindt zo nodig herberekening plaats zowel van het bedrag van de uitkering als van het bedrag van het pensioen, met ingang van de dag waarop eerstbedoeld pensioen is ingegaan.

Artikel 4a.

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
   a. Vereveningsfonds: het Vereveningsfonds FLO sector gemeenten;
   b. Vereveningsregeling: de tijdelijke regeling die deel uitmaakt van de LOGA-overeenkomst met betrekking tot de financiering van het functioneel leeftijdsontslag.
2. Werkgever is verplicht de in de Vereveningsregeling bedoelde bijdrage af te dragen aan het Vereveningsfonds voor alle bij hun in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling moet worden afgedragen.
3. De in het tweede lid bedoelde bijdrage wordt voor de helft verhaald op de bij de in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling wordt afgedragen.

Artikel 5.

1. Indien de datum van beëindiging van het dienstverband van de werknemer van 55 jaar of ouder gelegen is na 1 april 1997, is deze werknemer verplicht een uitkering krachtens de regeling FPU aan te vragen. De uitkering als bedoeld in artikel 1 komt niet tot uitbetaling indien de werknemer geen toestemming verleent om de uitkering krachtens de regeling FPU via de werkgever tot uitbetaling te laten komen.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde werknemer niet of niet tijdig de uitkering krachtens de regeling FPU aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt, voor de periode, waarin hij dientengevolge voornoemde uitkering niet of niet volledig ontvangt, voor de toepassing van het derde lid van dit artikel rekening gehouden met de uitkering die hij vanaf de ontslagdatum zou hebben genoten, indien hij de voornoemde uitkering wel tijdig zou hebben aangevraagd.
3. De uitkering wordt, indien en voorzover recht daarop bestaat,verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, met dien verstande dat buiten beschouwing blijft dat gedeelte van de uitkering krachtens de regeling FPU dat gebaseerd is op een individuele opbouw krachtens artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de in het tweede lid bedoelde werknemer, de uitkering krachtens de regeling FPU geheel of ten dele vervallen wordt verklaard dan wel geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid van dit artikel geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 5a.

1. Indien de gewezen werknemer die op 1 april 1997 jonger dan 50 jaar is bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.1 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, waardoor ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voor de helft plaats vindt, worden de kosten van deze vrijwillige voortzetting gedragen door de werkgever, met dien verstande dat 25% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen werknemer nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen werknemer. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen te allen tijde volledig ten laste van de gewezen werknemer.
2. Indien de gewezen werknemer die op 1 april 1997 50 jaar of ouder is, bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.5 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, waardoor ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voor de helft plaats vindt, worden de kosten van deze vrijwillige voortzetting gedragen door de werkgever, met dien verstande dat 25% van de kosten voor rekening blijft van de gewezen werknemer.
3. De werkgever stelt de werknemer in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
   a. de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voor de helft voort te zetten op basis van artikel 16.1 van het pensioenreglement voor de gewezen werknemer als bedoeld in artikel 4a, eerste lid, dan wel op basis van 16.5 van het pensioenreglement voor de gewezen werknemer als bedoeld in artikel 4a, tweede lid;
   b. het feit dat indien de gewezen werknemer van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt, dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen werknemer voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 4a, eerste lid, dan wel artikel 4a, tweede lid;
   c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen werknemer om gebruik te maken van de mogelijkheid die de artikelen 16.1 en 16.5 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP,
   d. de mogelijkheid dat de gewezen werknemer op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
4. De aanschrijving als bedoeld in het derde lid wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt.

Artikel 6.

1. Wanneer een gewezen werknemer, die aan deze regeling recht op uitkering kan ontlenen, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop zijn ontslag is ingegaan, wordt op de uitkering een vermindering toegepast.
   Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de onverminderde uitkering krachtens artikel 4 samen de laatst genoten loon te boven gaan.
2. Het in het eerste lid bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband terzake waarvan hem de uitkering krachtens deze regeling is toegekend.
3. Wanneer de gewezen werknemer uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen voor de datum waarop de beëindiging van de dienstbetrekking, terzake waarvan hem de uitkering krachtens deze regeling is toegekend, is ingegaan, op of na die datum inkomsten of hogere inkomsten gaat genieten, anders dan tengevolge van algemene loonsverhogingen, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. Ingeval inkomsten zijn genoten uit overwerk of bij wijze van gratificatie, blijft de in dit artikel geregelde vermindering achterwege.

Artikel 7.

1. Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf doet de gewezen werknemer onverwijld mededeling aan werkgever. Daarbij doet hij, voorzover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit dien hoofde zal verwerven, alsmede van de kinderbijslag welke, onder welke benaming ook, elders wordt ontvangen; hij is verplicht om, indien inkomsten tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, daarvan tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn nadere opgave te doen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van de inkomsten, die hij sedert het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Brengt echter de aard der werkzaamheden mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave over die langere termijn en kan op de uitkering een voorlopige vermindering worden toegepast naar een geraamd bedrag van die inkomsten, onder voorbehoud van nadere verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
2. Indien de gewezen werknemer de verplichtingen, genoemd in het eerste lid, niet of niet volledig nakomt, kan worden bepaald, dat de uitkering, zolang zulks het geval is, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.
3. De gewezen werknemer wordt geacht door het aanvaarden van de uitkering er in te bewilligen dat zij die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, de inlichtingen verstrekken welke voor de uitvoering van deze verordening noodzakelijk zijn.

Artikel 8.

1. De uitkering vervalt:
   a. met ingang van de dag, volgende op die waarop de gewezen werknemer is overleden;
   b. op de datum waarop de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. De uitkering kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zich naar het oordeel van werkgever zodanig gedraagt dat het dienstverband met hem, was hij in dienst gebleven, zou zijn beëindigd.

Artikel 9.

Ten aanzien van hem die aan deze verordening recht op uitkering ontleent en die na beëindiging van het dienstverband uit hoofde van ziekte of ongeval nog aanspraken in verband met zijn dienstbetrekking die beëindigd is heeft of verkrijgt, wordt de uitkering tot het einde van de periode, waarover die aanspraken bestaan, verminderd met het bedrag daarvan.

Artikel 10.

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de gewezen werknemer wordt aan de weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de uitkering over een tijdvak van drie maanden.
2. Als maatstaf voor de berekening van dit bedrag geldt de uitkering, die de gewezen werknemer op de dag van overlijden ontving, met dien verstande, dat de maatstaf wordt gesteld op het bedrag van het laatstelijk genoten loon, indien op de uitkering geen vermindering krachtens enige bepaling van deze regeling wordt toegepast.
3. Indien de gewezen werknemer geen weduwe of weduwnaar nalaat, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke, stief- en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.
4. Indien de gewezen werknemer geen betrekkingen als bedoeld in de leden 1 en 2 nalaat, kan het daar bedoelde bedrag door burgemeester en wethouders geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
5. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar terzake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van artikel 81 van de CAO RET NV, de regeling FPU dan wel krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 11.
Voor de functies wagenbestuurder en autobuschauffeur bij de RET NV geldt een leeftijdsgrens van 60 jaar.

Artikel 12.
Indien een werknemer, die een functie vervult als in artikel 11 bedoeld, op het tijdstip van inwerkingtreding van deze verordening de leeftijdsgrens als bedoeld in dat artikel reeds heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin deze verordening in werking treedt, tenzij overeenkomstige toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 2, eerste lid.

Artikel 13.
Werknemers, die op of na 1 januari 2008 als wagenbestuurder of autobuschauffeur in dienst zijn gekomen bij de RET NV hebben geen recht op FLO of een FLO-overgangsregeling. Deze werknemers vallen evenals alle overige werknemers onder de gewone pensioenregeling van het ABP en ontvangen daarnaast jaarlijks een werkgeversbijdrage in de levensloop van 1,5 %.

Bijlage 26: Regeling Ondernemingsraden

Bevoegdheden

Artikel 1.
Naast de gevallen, genoemd in artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, behoeft de bestuurder van de RET N.V. conform de WOR de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

a. een regeling over de loopbaanplanning van het personeel;
b. een regeling over de voorbereiding op pensionering;
c. een regeling over formatiewijzigingen binnen de RET N.V.;
d. een regeling over organisatiewijzigingen binnen de RET N.V.;
e. een regeling over het beleid t.a.v. technische aangelegenheden;
f. een regeling over het inschakelen van externe bureaus;
g. een regeling over het beheer van restauratieve voorzieningen.

Faciliteiten

Artikel 2.

1. De bestuurder kan op verzoek van de ondernemingsraad een of meer gekozen leden van de raad geheel of ten dele vrijstellen van de vervulling van hun functie.
2. Indien de RET N.V. minder dan 1000 personeelsleden in dienst heeft kan één gekozen lid van de ondernemingsraad worden vrijgesteld, indien de RET N.V. 1000 of meer doch minder dan 2000 personeelsleden in dienst heeft ten hoogste twee gekozen leden en indien de RET N.V. met 2000 of meer personeelsleden in dienst ten hoogste drie gekozen leden.
3. De bestuurder kan op verzoek van de Ondernemingsraad in een onderdeelcommissie van één of meer gekozen leden van de commissie geheel of ten dele vrijstellen van de vervulling van hun functie, indien meer dan 500 personeelsleden werkzaam zijn bij de betreffende directie van de RET N.V. , waarvoor de commissie is ingesteld.
4. De vrijgestelde, bedoeld in het eerste en derde lid, behoudt:
    a. zijn volledige loon;
    b. het salarisperspectief verbonden aan de betrekking die hij bekleedde voordat hij werd vrijgesteld van de vervulling daarvan;
    c. het carrièreperspectief van zijn functie.
5. Indien de vrijgestelde vanuit zijn functie sollicitatiemogelijkheden naar een hoger gewaardeerde functie had, welke bij gebruik zou hebben geleid tot een aanstelling in een hoger gewaardeerde functie, krijgt hij als vrijgestelde het daaraan verbonden loon.
6. Indien het gekozen lid zijn werkzaamheden als vrijgestelde neerlegt, wordt hij in zijn voormalige functie geplaatst. Indien dit niet mogelijk is wordt hem een passende functie binnen de RET N.V. aangeboden.

Slotbepalingen

Artikel 3.

1. De bestuurder kan in bijzondere gevallen afwijken van deze regeling.
2. Afwijking van deze regeling, als bedoeld in het eerste lid, geschiedt niet dan nadat hierover overeenstemming is bereikt in de Overlegvergadering.

Bijlage 27: Beleidslijn bij collectieve acties.

1. Demonstratieve bijeenkomsten.
Kaderleden van bij de totstandkoming van deze CAO betrokken vakorganisaties, werkzaam bij de RET N.V., die betrokken zijn bij de organisatie van bijeenkomsten, kunnen hiertoe bezoldigd extra-verlof verkrijgen binnen het kader van de vakbondsfaciliteiten (artikel 5 van bijlage 21, Vakantie- en Verlofregeling).
De overige personeelsleden die daaraan deelnemen, dienen daartoe vakantieverlof of verlof op grond van variabele werktijden op te nemen. Eén en ander behoeft niet op bezwaren te stuiten, mits een minimale dienstverlening gewaarborgd blijft en vooraf om toestemming wordt gevraagd aan de dienstleiding.

2. Stakingen.
Aan hen die deelnemen aan stakingen, wordt over de niet gewerkte tijd geen loon betaald. Ook onkosten-vergoedingen e.d. dienen naar evenredigheid te worden ingehouden.
Zulks dient zo spoedig mogelijk na de stakingsactie in de salarisadministratie tot uitvoering te worden gebracht.
Stakers zijn over de gestaakte dagen pensioenbijdrage-verhaal en het werknemersgedeelte van de ziektekostenverzekeringsbijdrage verschuldigd.
Er is registratie nodig. Deze dient plaats te vinden met betrekking tot alle aanwezige werkwillige personeelsleden. Daarnaast dienen allen bekend te zijn die een geldige reden voor afwezigheid hebben.
Wie zich niet als werkwillige laat registreren en ook verder geen geldige reden voor afwezigheid heeft, wordt als staker beschouwd.

3. Algemene aandachtspunten.
Als zich een actie voordoet, dient met het volgende rekening te worden gehouden.

a. De openbare orde, veiligheid en volksgezondheid van een ieder moeten gewaarborgd blijven. Er moeten maatregelen genomen worden ter waarborging van rust en orde. Actievoerende personeelsleden dienen niet op het bedrijfsterrein te verblijven. Daarover moet zo nodig overleg met stakingsleiding gevoerd worden.
b. De directie van de RET N.V. en de P&O-afdeling dienen permanent bereikbaar te zijn op één locatie. Daar dienen knelpunten te worden opgelost en dient contact te worden onderhouden met de opdrachtgever (SRR), de aandeelhouders en de RvC, die contact onderhouden met de stakingsleiding.
c. De directie van de RET N.V. dient, zeker bij een tijdige aanzegging van de actie, na te gaan, of de actie gevolgen heeft voor de Stadsregio Rotterdam, de Gemeente Rotterdam, leveranciers, cliënten, gebruikers, afnemers, enz. Dezen dienen dan zo spoedig mogelijk te worden geïnformeerd; voor eventuele problemen dienen in onderling overleg oplossingen te worden gezocht.
d. Ter beslissing over en voorbereiding van acties zullen de betrokken vakorganisaties veelal met hun leden overleg plegen. Dit overleg dient zo veel mogelijk buiten werktijd te geschieden. Gebeurt dit toch in werktijd, dan is dat te beschouwen als werkstaking.
e. De situatie kan zich voordoen, dat door acties bij het openbaar vervoer het werk niet of niet tijdig kan worden bereikt. De werkgever is van mening, dat, waar de keuze van de woonplaats een persoonlijke beslissing van de werknemer is, risico's in het woon-werkverkeer niet voor rekening van de werkgever dienen te komen. De werknemer of arbeidscontractant is en blijft verplicht zijn werk te verrichten. Zouden zich toch problemen voordoen, dan is het acceptabel, dat de niet gewerkte tijd wordt verrekend met vrije tijd, zoals vakantie- en verlofdagen, inhaaluren, e.d.
f. Het kan voorkomen, dat men - met name bij demonstratieve acties - gebruik wil maken van materiaal van de RET N.V.. Onder andere om redenen van mogelijke problemen rond de aansprakelijkheid en continuïteit van de dienstverlening, is dat verboden, behoudens in bijzondere gevallen met de toestemming van de directie van de RET N.V..

4. Bijzondere situaties.
Als zich hiervoor niet vermelde situaties voordoen of situaties die afwijken van hetgeen hiervoor vermeld is, dient daarvan melding gedaan te worden aan de werkgever.

Bijlage 28: Ideeënreglement (VERVALLEN per 1 maart 2022)

Bijlage 29: Regeling RET N.V. ten aanzien van werknemers van niet-Nederlandse nationaliteit die in het land van herkomst hun dienstplicht moeten vervullen.

De artikelen 28 en 29 van de CAO RET N.V.. zijn van toepassing zijn op alle werknemers, zonder onderscheid naar nationaliteit.
Volgens het recht van de Europese Gemeenschap moet een nationale rechtsregel die de werknemers beschermt tegen de nadelige gevolgen van het vervullen van de militaire dienst, ook toepassing vinden ten aanzien van de onderdanen van andere lidstaten die in hun land van herkomst hun militaire dienstplicht moeten vervullen.
Voor Turkse werknemers geldt hetzelfde op grond van de Associatieovereenkomst EEG-Turkije.
De kern van de eerdergenoemde bepalingen is gelegen in de omstandigheid dat een werknemer zich niet kan onttrekken aan een verplichting van zijn eigen overheid om dienstplicht te vervullen. Daarom moet de toepassing van die artikelen die afhankelijk is van de nationaliteit van de werknemer of het land waar de dienstplicht moet worden vervuld, worden verworpen.
De eerder bedoelde vragen worden vooral gesteld met betrekking tot Turkse werknemers. Daarvoor geldt het volgende.
Turkije kent nog steeds een dienstplicht. Iedere Turkse man wordt, ongeacht of hij in Turkije verblijft of daarbuiten, tussen zijn achttiende en twintigste jaar voor de dienstplicht gekeurd. De goedgekeurden moeten op hun twintigste jaar gedurende 18 maanden hun dienstplicht vervullen. Uitstel is mogelijk tot het dertigste jaar. Voor buiten Turkije werkzame Turken geldt een speciale regeling.
Zij kunnen, naar keuze, of de volledige dienstplicht vervullen of de dienstplicht, door aan de Turkse overheid een afkoopsom te betalen, tot 2 maanden reduceren.
Kiest de werknemers voor het eerste, dan kan hij in het algemeen zelf bepalen welke periode hij daarvoor het meest geschikt acht, zij het dat hij in ieder geval voor zijn 46e jaar aan zijn dienstplicht moet voldoen. Maakt de werknemers gebruik van de afkoopregeling, dan kan hij de afkoopsom (recentelijk voor alle landen waar Turken werkzaam zijn, vastgesteld op € 5112 in acht termijnen aflossen. Uiterlijk voor het 32e jaar moet het bedrag in zijn geheel worden voldaan.
Overigens zij in dit verband nog opgemerkt, dat onder de Turkse werknemers zich personen (kunnen) bevinden die zowel de Nederlandse als de Turkse nationaliteit hebben. De Turkse dienstplicht is op deze bipatriden onverkort van kracht.
Op grond van artikel 28 lid 3 CAO RET N.V. geniet de Turkse werknemer die ter vervulling van zijn dienstplicht in Turkije verblijft, zijn loon tot een bedrag gelijk aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.
Volgens vaste rechtspraak van de Raad van State komen de kosten van het in Nederland achterblijvende gezin c.q. de partner van de dienstplichtige niet voor bijstandsverlening in aanmerking.
Het behoort niet tot de rechtsplicht van de RET N.V. als werkgever om de financiële gevolgen voor de buitenlandse dienstplichtige of zijn gezin c.q. partner, voortvloeiend uit het vervullen van de hem door zijn land van herkomst opgelegde dienstplicht, gedurende zijn verblijf in het buitenland voor haar rekening te nemen. Daarom ziet de RET N.V. geen aanleiding om ten gunste van die dienstplichtige van het bepaalde in het eerdergenoemde artikel af te wijken.
De RET N.V. heeft er geen bezwaar tegen, dat de werknemer gebruikt maakt van de mogelijkheid om het verlof op grond van artikel 28 te doen vervangen door op te sparen verlofdagen (artikelen 25 lid 2 en 61 CAO RET N.V.). In dit geval moet echter per jaar, waarin wordt opgespaard, ten minste 3 weken verlof, waarvan 10 dienstdagen aaneensluitend, worden opgenomen.

Bijlage 30: RELEVANTE CIRCULAIRES per 31-12-2006

Relevante Circulaires per 31-12-2006

Tot en met 1976

72/03 Schadevergoeding voor in diensttijd opgelopen schade. Bindend wat betreft de punten 1 en 2; opgenomen in artikel 169/170 CAO.

74/51 Extra verlof ten behoeve van jeugdwerk. Vervallen; opgenomen in vakantie- en verlofregeling, art. 3.

75/08 Schadevergoeding voor in diensttijd opgelopen schade. Bindend wat betreft de afschrijvingstermijnen van jassen; opgenomen in art. 169/170 CAO.

76/15 Nadere richtlijnen m.b.t. werktijden naar keuze, met uitzondering van het gestelde op pagina 3, punt 9, vanaf het derde streepje; beleid; blijft wel geldend/ eigen RET-beleid volgt.

76/37 Richtlijnen m.b.t. verschuiving van de werktijden onder zgn. tropische weersomstandigheden. Beleid.

76/65 Berekening vakantieaanspraken bij indiensttreding en ontslag en bij vervulling van een gedeeltelijke dagtaak. Beleid.

1977

77/25 Definiëring vaste, variabele en incidentele vergoeding voor onregelmatige en ploegendienst. Beleid.

77/28 Tariefinkomsten bij overplaatsing (gedeeltelijk). Beleid.

77/56 Beëindiging "zomertijd". Beleid.

1978

78/49 Uitvoering afschaffing tariefbeloning (definitieve regeling), onderdeel 4.1.3.
4.1.3.Oud-tariefwerkers in het genot van een garantietoelage volgens deze circulaire, die op of na 1 juli 1978 overgeplaatst worden naar een toezichthoudende functie,zien hierdoor alleen hun salaris aangepast worden, hetgeen - voor zover dit een verbetering is ten opzichte van het oude perspectief - in mindering komt op een krachtens deze regeling vastgestelde garantietoelage. Er is derhalve voor hem geen sprake meer van een afgeleide tariefgarantie.

1979 en 1980 GEEN

1981 GEEN

1982

82/41 Beleidsregel over aanstelling in vaste dienst met proeftijd (pagina 2, eerste alinea). Deze aanstellingsvorm komt niet meer voor na de verzelfstandiging, dus circulaire kan vervallen.

1983

83/22a Procedurebesluiten bevorderingen en toekennen van een blijk van waardering voor buitengewone toewijding of zeer loffelijke vervulling van de betrekking 1983, onderdeel 2.4. Archivering en toetsing (artikelen 11 t/m 14) van Procedurebesluit bevorderingen en onderdeel 3.3. Archivering en toetsing (artikelen 10 t/m 13) van Procedurebesluit toekennen van een blijk van waardering voor buitengewone toewijding of zeer loffelijke vervulling van de betrekking. Beleid

83/35 Richtlijnen bij het toekennen van bevorderingen (Deze circulaire wordt geacht van Burgemeester en Wethouders afkomstig te zijn). Kan vervallen bij verzelfstandiging.

1984

84/14 Garantietoelage minimumloon; compensatie A.O.W./A.W.W.; punt 10
Personeelsleden, die terzake van het vorenvermelde belanghebbenden zijn en die 21 of 22 jaar zijn, worden voor wat de toepassing van de voorgaande regels betreft gelijkgesteld met iemand van 23 jaar, indien zij gehuwd zijn en tevens kostwinner/-ster, of gehuwd geweest zijn, of ongehuwd zijn met een of meer kinderen.

1985

85/15 Wijziging vakantie- en Verlofregeling 1971 (gedeeltelijk). Wijzigingen zijn opgenomen in de vakantie- en verlofregeling.

1986

86/03 Toelage onregelmatige en ploegendienst (gedeeltelijk). Betreft beleid

1987 GEEN

1988

88/10 Deze circulaire bepaalt dat onder meer in aanstellings-, overplaatsings-, werktijdenwijzigingsbesluiten etc. moet worden opgenomen dat de medewerker in dienst is van de gemeente Rotterdam en in voorkomende gevallen een andere passende betrekking dient te aanvaarden. Deze circulaire kan vervallen, nu medewerkers van de RET N.V. niet meer in dienst zijn van de gemeente Rotterdam; bovendien wordt de verplichting tot het aanvaarden van een andere passende betrekking al geregeld in art. 163 CAO.

88/29 Vergoeding extra uren deeltijd; gedeeltelijk, nl. ten aanzien van het evenementsgebonden personeel bij de Dienst Gemeentelijke Kunstgebouwen dat te maken heeft met dubbele onregelmatigheid. Niet van toepassing op de RET.

1989

89/13 Toelage Onregelmatige Dienst; gedeeltelijk, NL. onderdelen Brandweer en Geüniformeerde berekening
Procedure voor de toelating tot het management Development traject van de gemeente Rotterdam. Door de Verzelfstandiging van de RET niet meer van toepassing.
Circulaire kan vervallen.

89/21 Garantie convenant bij tijdelijke onderbreking dienstverband i.v.m. verzorging kinderen; kan vervallen i.v.m. inwerking treden WAZO en Wet op de levensloop

1990

90/09 Voorbereiding op pensionering Beleid

90/10 Getuigschrift en dankbetuiging bij ontslag. Opgenomen in bijlage 31 bij de CAO; kan vervallen.

1991

91/35 Collectieve acties; beleid

91/41 Buitenlandse dienstplichtige ambtenaren. Opgenomen bijlage 38 bij de CAO, dus kan vervallen.

1992

92/05 Controle bij ziekte in het buitenland. Deze circulaire is opgenomen in bijlage 25 bij de CAO en kan dus vervallen.

92/10 Diverse maatregelen in het kader van de arbeidsvoorwaarden 1992, punt 1 en 2
Punt 1: Geeft een regel dat er meer collectieve ADV kunnen worden ingeroosterd
Punt 2: geeft regels van het opnemen van uren die gespaard zijn a.g.v. variabel werken.
Beide zijn beleidsregels.

1993

93/24 Deregulering, punten 7 en 8

7. BEPERKING VAN OVERWERK. Al wordt circulaire nr. 86/02 ingetrokken, het blijft onverminderd ons beleid, dat u in het kader van uw P&O-beleid ernaar streeft overwerk waar mogelijk om te zetten in formatie of andere vormen van werkgelegenheid. Voor zover nodig kan dit aspect in de P&C-jaarcyclus aan de orde worden gesteld. Deze regel is opgenomen in artikel 50 van de CAO en kan dus vervallen.
8. DOORBEREKENING DETACHERINGSKOSTEN.
Teneinde overplaatsingen niet te belemmeren, hebben wij bepaald, dat in geval van detachering maximaal de loonkosten doorberekend mogen worden. Beleid.

1994 GEEN

1995 GEEN

1996

96/03 Wijziging Bezoldigingsbesluit 1993 en Mandateringsbesluit rechtspositie personeel. Bindend wat betreft het onderdeel Registratie. Het onderdeel Aanstellingsbeleid was bindend doch is achterhaald door de landelijke regelgeving over ID-ers. Grotendeels vervallen; voor zover nog van toepassing is een en ander in de regelgeving verwerkt.

96/08 Sanctietoepassing in het kader van de Wachtgeld- en Uitkeringsverordening 1996 Beleid

96/11 Afroepkrachten. Bindend wat betreft punt 2 (beleid inschakelen afroepkrachten). Beleid

96/13 Collectieve extra arbeidsongeschiktheidsverzekering. verwerkt in tabblad 17.

1997 GEEN

1998 **GEEN**

1999 GEEN

2000

2000/03 Lokale cao. Bindend zijn de punten: 2.5 (verlofstuwmeren), 5 (topfunctionarissen) en 6.4 (werkdruk). De overige punten niet bindend; informatief karakter. De desbetreffende besluiten liggen vast in gemeentebladen. Circulaire is verwerkt in de regelgeving en kan dan ook vervallen.

2001

2001/05 Nieuwe gemeentelijke wervingsprocedure. Na verzelfstandiging n.v.t., dus kan vervallen.

2001/15 IZA wanbetalers. Sinds invoering zorgwet niet langer van toepassing.

2001/16 Instroom/reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Beleid.

2001/19 Sollicitatiecode 2001. Verwerkt in bijlage 4 bij de CAO; circulaire kan dus vervallen.

2001/23 Actualisering richtlijnen betreffende ambtsjubilea en recepties. Verwerkt in bijlage 12 bij de CAO; Uitwerking in RET-eigen regeling.

2002

2002/11 Harmonisatie bezoldiging. Het Gestelde m.b.t. verlenging van vrijstelling voor kwantumbeperking van de ppt is vervallen (P&O-circulaire 2005/12). Beleid.

2003	
2003/16	Implementatie Wet verbetering Poortwachter, wat betreft onderdeel verzuimprotocol. Uitvoering van wettelijke regeling.
2003/26	Mandaat aanvulling op FPU-uitkering, wat betreft aandachtspunten op pagina 2; is verwerkt in de regelgeving. Circulaire kan komen te vervallen.
2004	
2004/04	Fiscale saldering reiskosten. Beleid.
2004/06	Uitvoering bovenwettelijke regeling door UWV, wat betreft opmerking 3 op pagina 2 (instructie om UWV machtiging tot automatische incasso te verlenen). Toelichting: de overige onderdelen van de circulaire hebben een informatief karakter en zijn deels vastgelegd in het gemeenteblad. Beleid.
2004/10	Geweldsprotocol De RET heeft een RET-Geweldsprotocol. RET-Geweldsprotocol is geïmplementeerd in Gem. Geweldsprotocol; deze is omgezet in het kader van de verzelfstandiging. Voorstel opnemen als Bedrijfseigen regeling!
2004/12	Regeling rookvrije werkplek, punt 5. Toelichting: punt 5 bevat instructies voor het te voeren rookbeleid. Voor het overige heeft de circulaire een informatief karakter en ligt de regeling vast in gemeenteblad. RET heeft eigen rookbeleid vastgelegd.
2004/18	Wijziging toepassing 1% regeling. Toelichting: deze circulaire bevat een beleidsregel op (het inmiddels ingetrokken) artikel 59b, eerste lid, AR. Omdat de 1%-regeling met ingang van 1 januari 2006 is vervallen, met een nawerking van 5 jaar, wordt de werking van deze regeling beperkt tot 1 januari 2011. Is verwerkt in regelgeving; kan dus komen te vervallen.
2004/19	Fiscale behandeling verstrekte mobiele telefoons. Beleid.
2005	
2005/3	Concernbrede reïntegratie en herplaatsing. Niet meer van toepassing na verzelfstandiging.
2005/7	Overwerk en overbrugging. Beleid. Afbouwregeling overwerk, besluit overbruggingsregeling opgenomen in bijlage 7 bij de CAO en alle is verwerkt.
2005/9	Wijz. Hoorprocedure bij zware ontslagzaken. Niet van toepassing na verzelfstandiging.
2005/10	Invoering regeling mandaat/volmacht P&O 2005. Niet van toepassing na verzelfstandiging.
2005/12	Harmonisatie bezoldiging en PPT. Aanpassingen verwerkt in praktijk en in regelgeving.
2006	
2006/2	Registratie etniciteit medewerkers. - Betreft uitvoerend personeelbeleid van de registratie van etniciteit van medewerkers.
2006/4	Gesprekscyclus functionerings- en beoordelingsgesprekken. Beleid.
2006/15	Vakbondscontributie. Beleid
2006/18	Boetebeleid bij verkeersovertredingen. Beleid.
2006/21	Levensloopregeling. Beleid.
2006/25	Wijziging fietsregeling. Beleid.
2006/26	Wijziging/ aanpassing artikel 89 AR. Dit artikel (m.b.t. reorganisatieontslag) is niet overgenomen in de CAO RET N.V.. Onder het burgerlijk recht gelden op dit punt andere regels. Circulaire is derhalve niet van toepassing.
2006/27	Uitvoering BW/WW. Beleid.
2006/30	Herziening beleid dienstreizen/ wijziging artikel 12, 4^{e} lid, besluit kostenvergoedingen
2006/33	Verhaal WGA-premie
2007	
2007/4	Informatie over wijziging van demotie, persoonlijke prestatie-uitkering en werktoelage
2007/5	Wijziging Fietsregeling in verband met gewijzigde fiscale regelgeving
2007/29	Reparatie regelgeving op P&O-gebied; gedeeltelijk: wijziging Fietsregeling
2008	
2008/21	Reparatie regelgeving op P&O-gebied; gedeeltelijk: wijziging besluit Levensloopregeling
2009	
2009/13	Reparatie/technische wijzigingen in regelgeving; gedeeltelijk: Wijziging Fietsregeling en Wijziging regeling Betaald ouderschapsverlof
2010	
2010/2	Wijziging datum ontslag wegens ouderdomspensioen

Trefwoorden

A
arbeidsduur • 6
Arbeidsduur • 13
arbeidsovereenkomst • 35

B
beëindiging van de arbeidsovereenkomst • 35

C
Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering • 33
Concessieverlies 2012 • 3
corruptie • 4

D
de gemeentelijke circulaires • 6

E
eindejaartoelage • 11

F
fraude • 4

H
Hardheidsclausule • 26

J
Jubileumgratificatie • 11

M
medisch onderzoek • 28

O
overlijden • 11

P
passende arbeid • 24, 29

R
Recht op loon tijdens ziekte • 25
regeling FPU • 2
Reiskostenvergoeding • 41

S
schade aan eigendommen • 42
schorsing • 34

T
Tegemoetkoming ziektekosten • 31

V
Vakantie • 17
vakantietoelage • 10
vakantie-uren • 15
Verhuisplicht • 40
verlof • 17
verzuim • 17

W
werknemer verboden • 42
Werktijden • 13