



GasTerra B.V.

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
(CAO)**

**1 januari 2022 –
31 maart 2025**

Tussen ondergetekenden:

de besloten vennootschap "GasTerra B.V.",



gevestigd te Groningen,

als partij ter ene zijde, hierna te noemen:

de werkgever

en

VPG²,



gevestigd te Groningen,

als partij ter andere zijde, hierna te noemen:

de vakvereniging

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten.

INHOUDSOPGAVE

1. Algemeen/definities.....	4
1.1 Definities	4
1.2 Duur van de overeenkomst.....	5
1.3 Individuele arbeidsovereenkomst.....	5
1.4 Werkzaamheden	6
1.5 Verplichtingen van de werknemer	6
1.6 Algemene verplichtingen van partijen.....	6
2. Arbeidsduur en werktijden	8
2.1 Arbeidsduur	8
2.2 Flexibele werktijden	8
2.3 Thuiswerken	8
2.4 Wachtdienst.....	9
2.5 Ploegendienst	9
2.5.1 Overwerk en dienstverschuiving voor werknemers in ploegendienst salarisschaal 1 t/m 4:	10
2.5.2 Verschuiven van ploegdiensten	11
2.6 Overwerk.....	11
2.6.1 Overwerk voor werknemers ingedeeld in groep salarisschaal 1 t/m 4 (niet in ploegendienst) ..	11
2.6.2 Overwerk voor werknemers ingedeeld in een andere groep dan groep salarisschaal 1 t/m 4...	12
2.7 Verlof.....	13
2.8 Flexibiliseringsuren	13
2.9 Overig verlof	14
2.9.1 Calamiteitenverlof	14
2.9.2 Geboorteverlof	15
2.9.3 Ouderschapsverlof	15
2.9.4 Overige situaties	15
2.9.5 Verlof voor vakvereniging.....	16
2.9.6 Zwangerschapsverlof en adoptieverlof	16

2.9.7 Onbetaald verlof	16
2.10 Feestdagen.....	18
3. Beloning.....	19
3.1 Functieniveaus en salarisschalen	19
3.2 Bezwarenprocedure functiewaardering	21
3.3 Uitkering 13 ^e /14 ^e maand	21
3.4 Vakantietoeslag	21
3.5 Duurzame inzetbaarheid	21
3.6 Collectieve salarisverhoging.....	22
4. Kostenvergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden	23
4.1 Thuiswerkvergoeding	23
4.2 Reiskosten woon-werkverkeer	23
4.2.1 Eigen vervoer	23
4.2.2 Eigen vervoer en P&R transferium	24
4.2.3 Openbaar vervoer	24
4.2.4 P&R voor leaserijder	24
4.3 Reiskosten zakelijk verkeer.....	24
4.3.1 Veiligheid	25
4.3.2 Verzekering.....	25
4.3.3 Vergoeding	26
5. Ziekte.....	27
5.1 Doorbetaling bij ziekte of ongeval.....	27
5.2 Sancties bij ziekteverzuim.....	28
6. Pensioen	31
6.1 Deelnemersbijdrage en pensioentoeslag.....	31
6.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen.....	32
7. Flexibele arbeidsvoorwaarden.....	34

8. Overig	37
8.1 Jubileumregeling en pensionering.....	37
Bijlage 1 – Salarisschalen	39
Bijlage 2 – Afbouwregeling en Regeling Inkomensgarantie Ploegentoeslag	40
Bijlage 3 – Afbouwregeling en Regeling Inkomensgarantie Ploegentoeslag	42
Bijlage 4 – bedragenoverzicht binnen fiscale kaders per 1 januari 2022	44
Bijlage 5 – Adresgegevens GasTerra.....	45
Bijlage 6 – Onbetaald verlof.....	46
Bijlage 7 – Arbeidsvoorwaarden tijdens ouderschapsverlof en onbetaald verlof.....	49
Bijlage 8 – Toeslagpercentages ploegendienst.....	53

1. ALGEMEEN/DEFINITIES

1.1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: GasTerra B.V. gevestigd te Groningen;
2. Werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, en is ingedeeld in een van de functiegroepen M1, M2, A1, A2, A3, A4, S1, S2, S3, S4, B1, B2, B3 en B4;
3. Standplaats: het adres van GasTerra (zie bijlage 5) Huisadres: het adres waar de werknemer woont;
4. P&R Transferium: één van de door de gemeente Groningen aangewezen P+R-locaties, die middels stadsbussen met het centrum van Groningen zijn verbonden.
5. Jaarsalaris: het salaris per jaar, exclusief 13^e/14^e maand en enige andere bijzondere uitkering;
6. Maandsalaris: 1/12^e gedeelte van het jaarsalaris;
7. Uurloon bij overuren, toeslag ploegendienst en wachtdienst: het maandsalaris gedeeld door 173,33;
8. Uurloon flexibiliseringsuur: 0,75% van het maandsalaris;
9. Wachtdienst: de verplichting van de werknemer buiten de dagelijkse werktijden telefonisch - of op andere door de werkgever goedgekeurde wijze - bereikbaar te zijn en zich beschikbaar te houden. Als de werkgever het in het belang van het bedrijf nodig vindt, moet de werknemer direct de hem opgedragen werkzaamheden verrichten;
10. Waar in de tekst 'hij' en 'hem' staat, wordt 'hij/zij/het' en 'hem/haar/hen' bedoeld.
11. Voor parttimers worden alle regelingen in deze CAO naar rato toegepast, tenzij anders vermeld.

1.2 Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2022 en eindigt - uitgezonderd de artikelen waar dit duidelijk is aangegeven - op 31 maart 2025, zonder dat enige opzegging nodig is;
2. Partijen overleggen uiterlijk drie maanden voor het einde van de overeenkomst over het verlengen van deze overeenkomst of het afsluiten van een nieuwe overeenkomst indien daar reden voor is;
3. Als dit overleg (bedoeld in 1.2.2) niet vóór het einde van de overeenkomst tot algehele overeenstemming heeft geleid, wordt de werkingssfeer van deze CAO - zolang het overleg voortduurt - telkens met een maand verlengd;
4. Als één van de partijen van mening is dat er omstandigheden zijn die eventueel aanleiding geven om deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te passen, dan is de andere partij verplicht hierover te overleggen.

1.3 Individuele arbeidsovereenkomst

1. De werkgever gaat met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan; hierin wordt de CAO van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer geldt voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen;
2. Uitgezonderd de proeftijdperiode en onverminderd het recht van de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking te beëindigen wegens een dringende reden (art. 7:677, 7:678 en 7:679 van het Burgerlijke wetboek) eindigt de dienstbetrekking:
 - a. Door schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer tegen het einde van een kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn (art. 7:672 van het burgerlijk Wetboek), tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere termijn is overeengekomen;
 - b. Op de laatste dag van de kalendermaand, die voorafgaat aan de maand waarin voor de werknemer - volgens de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Gasunie - recht op invaliditeitspensioen ontstaat;

- c. Op de laatste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

1.4 Werkzaamheden

1. De werknemer is gehouden de werkzaamheden die bij zijn functie horen zo goed mogelijk te verrichten, in overeenstemming met de aard van de functie. De werknemer volgt hierbij altijd de verstrekte voorschriften en aanwijzingen. Bij niet met de werkgever verbonden ondernemingen is de werknemer niet gehouden arbeid te verrichten anders dan voor de werkgever;
2. De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

1.5 Verplichtingen van de werknemer

De verplichtingen van de werknemer van GasTerra staan weergegeven in de Gedragscode. In de Gedragscode staan voor alle werknemers geldende normen, die de kwaliteit en integriteit van het handelen dienen te bevorderen en te waarborgen.

1.6 Algemene verplichtingen van partijen

1. De partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen;
2. De vakvereniging en haar leden - voor zover vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst - zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen inzake onderwerpen waarover in deze CAO afspraken zijn gemaakt; zij zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen dat andere partijen hier wel voor kiezen.

Verenigingen of personen die wel tot een werkstaking overgaan worden niet door de vakvereniging en haar leden ondersteund. In dat geval doen de leden van de vakvereniging er alles aan om de werkzaamheden voort te zetten;

3. De werkgever zal - zolang de (leden van de) vakvereniging zich hieraan houden- tijdens de duur van deze overeenkomst geen leden van de vakvereniging uitsluiten van de overeenkomst. Vakverenigingen, lichamen of personen die hier wel toe overgaan, worden door de werkgever op geen enkele wijze gesteund.

2. ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

2.1 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt - exclusief de wettelijk verplichte pauzes - in principe gemiddeld 40 uren per week. In het belang van het bedrijf kan hiervan worden afgeweken; daarnaast is er een aantal wettelijk toegestane uitzonderingen.

Als de werknemer langer dan 5 ½ uur werkt, is een pauze van minimaal 30 minuten verplicht. De pauze mag eventueel worden gesplitst in twee keer een kwartier.

Uitgezonderd de werknemer in ploegendienst, heeft iedere werknemer recht op 128 ATV-uren. Deze uren worden opgenomen in het totaal aantal flexibiliseringsuren.

2.2 Flexibele werktijden

De werktijden liggen voor de werknemers in dagdienst als regel van maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur. De werknemer en de direct leidinggevende overleggen over de werktijden. Vergaderingen worden in de regel tussen 9.00 en 17.00 uur gepland, afwijkende tijden worden overlegd met de deelnemers aan de vergadering.

2.3 Thuiswerken

De werknemer kan thuiswerken. Naar het oordeel van de leidinggevende kan hiervan worden afgeweken vanwege zwaarwegende redenen. De werknemer die thuiswerkt moet aan twee voorwaarden voldoen:

1. De werknemer moet zelf zorgen voor goede faciliteiten thuis die voldoen aan de Arbo-wetgeving. In tijden van verplicht thuiswerken komt de werkgever de medewerker hierin tegemoet.
2. De werknemer zorgt ervoor dat zijn werktijden, beschikbaarheid en bereikbaarheid bekend en geregeld zijn.

2.4 Wachtdienst

1. Wachtdienst wordt beperkt tot die gevallen waarin dit volgens de werkgever onvermijdelijk is. Wachtdienst zal niet langer duren dan een periode van ten hoogste een week in een tijdvak van drie weken, tenzij het bedrijfsbelang anders vereist;
2. De werknemer ontvangt voor elke dag wachtdienst een toeslag in de vorm van een percentage van het maandsalaris:
 - a. Maandag t/m vrijdag (geen feestdag): 0,5 %
 - b. Zaterdag (geen feestdag): 2,0 %
 - c. Zon- en feestdagen: 3,0 %
3. Voor wachtdienst op een feestdag die valt op een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag), ontvangt de werknemer naast de 3,0 % toeslag een ½ vrije dag. Bij wisseling van wachtdienst geldt de dag waarop de werknemer uit de wachtdienst gaat, als wachtdienstdag;
4. De werkgever brengt de werknemer minimaal drie maanden vóór de geplande datum van beëindiging van de wachtdienst hiervan schriftelijk op de hoogte. Als dit niet binnen deze termijn gebeurt, betaalt de werkgever de gemiddelde wachtdiensttoeslag van het afgelopen jaar- vanaf de datum van de aanzegging - nog drie maanden door.

2.5 Ploegendienst

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in een ploegendienst bedraagt 34 $\frac{2}{3}$ uur; dit is een vijfploegendienststrooster met een reservedienst. Een werknemer die tijdens een kalendermaand onafgebroken in een ploegendienst werkt, ontvangt hiervoor een ploegentoeslag op het maandsalaris van 29,5 %;
2. De werknemer die in de loop van een kalendermaand in een ploegendienst komt, ontvangt hiervoor een ploegentoeslag naar rato;
3. De werknemer in ploegendienst die - wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen - wordt overgeplaatst naar de dagdienst, ontvangt vanaf de maand waarin hij is overgeplaatst een ploegentoeslag op het maandsalaris volgens de eerste tabel in bijlage 2 van deze CAO;

4. De werknemer in ploegendienst die wegens andere dan in artikel 2.5 lid 3 genoemde redenen, bijvoorbeeld vanuit loopbaanontwikkeling, wordt overgeplaatst naar de dagdienst, ontvangt vanaf de maand waarin hij is overgeplaatst een toeslag op het maandsalaris volgens de tabel in bijlage 3 van deze CAO;
5. De werknemer die 55 jaar of ouder is wordt in het geval hij in dagdienst werkzaam is niet verplicht tot werken in ploegendienst;
6. Aan de werknemer die tenminste 10 jaren in de ploegendienst heeft gewerkt en aansluitend wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen uit de ploegendienst in de dagdienst wordt geplaatst en die op het moment van plaatsing in de dagdienst 50 jaar of ouder is, wordt een inkomensgarantie gegeven overeenkomstig de tweede tabel in bijlage 2 van deze CAO. De garantievoorziening eindigt op het moment van beëindiging van het dienstverband. De basis voor de berekening van de toeslagen is het salaris inclusief algemene salarismwijzigingen. De toeslagen worden meegenomen in de pensioenopbouw conform de bestaande systematiek van pensioenopbouw over ploegendiensttoeslagen;

Wanneer de garantievoorziening wordt toegepast in het kader van een overplaatsing als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, is de leeftijd die bereikt is 24 maanden na de eerste ziekte dag bepalend voor het toeslagpercentage. In dat geval is uitsluitend het "blijvende" percentage in de laatste kolom in de tweede tabel van bijlage 2 van toepassing.

2.5.1 Overwerk en dienstverschuiving voor werknemers in ploegdienst salarisschaal 1 t/m 4:

1. De werknemer die meer uren werkt dan het normale aantal (34 $\frac{2}{3}$ uur), wordt hiervoor - naast de structurele toeslag van 29,5% - gecompenseerd met een toeslag afhankelijk van de soort dienst (zie tabel in bijlage 8);
2. De werknemer die meer uren werkt dan het normale aantal in een ploegdienstcyclus (34 $\frac{2}{3}$), kan deze uren als vrije tijd opnemen. In het belang van het bedrijf kan hiervan worden afgeweken. Deze vrije tijd wordt opgenomen met inachtneming van het rooster en passend binnen de Arbowetgeving;

3. Als de werknemer in ploegendienst op feestdagen werkt, ontvangt hij daarvoor - naast de ploegentoeslag - een toeslag van 100% van het uurloon;
4. Voor feestdagen op maandag tot en met vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend.

2.5.2 Verschuiven van ploegendiensten

Een werknemer in de ploegendienst die een andere dienst uitvoert dan gepland ontvangt een compensatie in de vorm van tijd, afhankelijk van de soort verschuiving, volgens bijlage 8.

2.6 Overwerk

2.6.1 Overwerk voor werknemers ingedeeld in groep salarisschaal 1 t/m 4 (niet in ploegendienst)

1. Overwerk is:
 - a. Arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de afgesproken uren conform artikel 2.2 werkt en die niet binnen dezelfde of de volgende werkweek kan worden gecompenseerd;
 - b. Arbeid die de werknemer in dagdienst op verzoek van de werkgever op zaterdagen, zondagen en op feestdagen (zie artikel 2.11) verricht;
2. Overwerk is niet:
 - a. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde of te verzuimen werktijd als gevolg van stagnatie in het bedrijf. Op voorwaarde dat de werkgever over de verzuimde werktijd het salaris doorbetaalt of heeft doorbetaald;
 - b. Arbeid verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen werktijd dan wegens verlof, ziekte of ongeval;
 - c. Arbeid, bedoeld in het eerste lid onder a, waarvan de duur minder dan een half uur bedraagt én zolang deze arbeid direct voorafgaand of aansluitend aan de reguliere werktijd plaatsvindt.

3. Overwerkuren worden ingehaald door tijd-voor-tijd. In het belang van het bedrijf kan hiervan worden afgeweken. De werkgever bepaalt op welke dag(en) tijd-voor-tijd wordt verleend; voor werknemers in dagdienst in principe binnen de daaropvolgende 13 weken. Daarnaast wordt aan de werknemers in dagdienst voor elk uur overwerk een toeslag uitgekeerd van:
 - a. 50% van het uurloon voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - b. 75% van het uurloon voor overwerk op zaterdag;
 - c. 100% van het uurloon voor overwerk op zon- en feestdagen.
4. Als tijd-voor-tijd (zoals bedoeld in artikel 2.6.1 lid4) vanwege het belang van het bedrijf niet is verleend, ontvangen de werknemers in dagdienst hiervoor per overgewerkt uur een compensatie van 100% van het uurloon;
5. De werknemer die 55 jaar of ouder is wordt niet verplicht tot overwerk, tenzij hij is ingedeeld in de wachtdienst.

2.6.2 Overwerk voor werknemers ingedeeld in een andere groep dan groep salarisschaal 1 t/m 4

1. De werknemer moet ook buiten de voor hem geldende werktijden werkzaamheden verrichten als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt;
2. De werkgever kan de werknemer hiervoor vrije tijd verlenen;
3. De direct leidinggevende van de werknemer bepaalt het aantal vrije dagen dan wel uren. De volgende factoren moeten hierbij een rol spelen:
 - a. De omvang en frequentie van het overwerk;
 - b. De mate waarin de werknemer dit zelf (mede) kan bepalen;
 - c. De mate waarin de aard van de functie - naar redelijkerwijs bij de werknemer bekend mag worden verondersteld - het verrichten van overwerk met zich mee kan brengen;
4. Als bij de leidinggevende en/of de werknemer hierover onzekerheid bestaat, kan de afdeling PO om advies worden gevraagd.

2.7 Verlof

1. De werknemer heeft ieder kalenderjaar recht op 216 verlofuren. Een verlofdag bedraagt 8 uur. Voor elke maand waarin de werknemer tijdens een kalenderjaar niet in dienst van de werkgever was, wordt het verlof evenredig verminderd;
2. De vanaf 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke verlofuren ($20 \times 8 = 160$) vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De wettelijke verlofuren worden verondersteld als eerste te worden opgenomen in enig kalenderjaar.
3. De werknemer mag door opname van verlof een aaneengesloten periode van 21 kalenderdagen afwezig zijn. In het belang van het bedrijf kan hiervan worden afgeweken;
4. De werkgever dient van tevoren toestemming voor het opnemen van verlofdagen te geven. Deze toestemming kan alleen worden geweigerd in het geval dit voor het bedrijf noodzakelijk is. Werknemers in ploegdienst kunnen maximaal 3 zaterdagen en 3 zondagen per kalenderjaar verlof opnemen;
5. Over alle verlofdagen wordt het salaris - verhoogd met eventuele ploegentoeslag - doorbetaald;
6. Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer voor een niet opgenomen verlofuur 0,75% van het maandsalaris. Teveel opgenomen verlof wordt aan het einde van het dienstverband eveneens verrekend. De werkgever heeft het recht om - na overleg met de werknemer - dagen aan te wijzen waarop het restant verlof wordt opgenomen;
7. De werknemer heeft de mogelijkheid jaarlijks maximaal 48 verlofuren te kopen dan wel maximaal 56 verlofuren te verkopen. De waarde van een verlofuur is gelijk aan het uurloon van het flexibiliseringsbudget, zijnde 0,75% van het maandsalaris (artikel 7.1);

2.8 Flexibiliseringsuren

1. De werknemer krijgt flexibiliseringsuren toegekend. Deze uren kunnen als bron worden gebruikt bij het flexibiliseringsbudget (artikel 2.1 en 7.1);
2. Alle werknemers die niet in ploegendienst werken kunnen aanspraak maken op 128 flexibiliseringsuren;
3. Werknemers in ploegendienst kunnen geen aanspraak maken op flexibiliseringsuren.

2.9 Overig verlof

Buitengewoon verlof - met behoud van salaris - kan in overleg met de werkgever aan de werknemers worden verleend wegens de volgende bijzondere omstandigheden. Voor deze verlofsoorten wordt de wettelijke regeling aangehouden, waarbij de afspraak is dat de rechten wijzigen als de wet wijzigt. Nieuwe afspraken worden tussen vakbond en werkgever bevestigd. In een aantal situaties is de GasTerra-afpraak royaler dan de wet voorschrijft.

2.9.1 Calamiteitenverlof

De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof - met behoud van salaris - in de volgende gevallen:

1. Bij overlijden van een van zijn huisgenoten tot en met de dag van de begrafenis of de crematie;
2. Bij overlijden van een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn¹ en in de tweede graad van de zijlijn², in ieder geval op de dag van de begrafenis of de crematie;

¹ Onder rechte lijn wordt verstaan de eventuele (groot-, stief-, of pleeg-) ouders, (klein-, stief-, of pleeg-) kinderen.

² Onder tweede graad van de zijlijn wordt verstaan de eventuele broer, zus en hun partners.

2.9.2 Geboorteverlof

Bij de bevalling van de partner heeft de werknemer recht op één keer het aantal contracturen per week met behoud van salaris.

Aanvullend kunnen partners vijf keer het aantal contracturen per week opnemen als zogeheten aanvullend geboorteverlof. Dit wordt opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Volgens de wet wordt dit verlof voor 70% doorbetaald. Indien het verlof in overleg met GasTerra wordt opgenomen, wordt het volledige salaris doorbetaald.

2.9.3 Ouderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind hebben beide ouders recht op 26 weken keer het aantal contracturen per week ouderschapsverlof in de eerste acht levensjaren van het kind. Dit is onbetaald verlof en kan ook over langere tijd verspreid worden opgenomen.

Voor de eerste negen weken van deze 26 weken ouderschapsverlof geldt vanaf 2 augustus 2022 dat deze voor 50% betaald worden, middels een uitkering via het UWV. Dit geldt voor die weken die in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Verlof dat niet in het eerste levensjaar wordt opgenomen, kan worden opgeteld bij de 17 weken die onbetaald zijn.

Ouderschapsverlof hoeft niet in volledige weken te worden opgenomen, dit kan ook worden verspreid over een langere periode.

2.9.4 Overige situaties

De werknemer heeft in de volgende gevallen recht op verlof met behoud van salaris:

1. Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer (met inbegrip van ondertrouw of inschrijving): 3 dagen;
2. Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn¹ en in de tweede graad van de zijlijn²: 1 dag;

3. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 2 dagen;
4. Bij verhuizing op verzoek van de werkgever: 3 dagen.

2.9.5 Verlof voor vakvereniging

De werkgever verleent - op voorwaarde dat de werkzaamheden dit toelaten - de werknemer verlof met behoud van salaris voor het deelnemen aan door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomsten. Hetzelfde geldt als de werknemer als afgevaardigde deelneemt aan de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van de statutair voorziene organen. In alle gevallen gebeurt dit op schriftelijk verzoek van de vakvereniging.

2.9.6 Zwangerschapsverlof en adoptieverlof

Een werknemer heeft in verband met haar zwangerschap recht op een aaneengesloten periode van in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De werknemer bepaalt zelf de periode, maar het verlof moet ingaan tussen zes en vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van de bevalling.

Een werknemer heeft in verband met de komst van een adoptiekind recht op maximaal vier weken aaneengesloten verlof. Het verlof mag alleen plaatsvinden vanaf twee weken voor de officiële adoptie tot zestien weken erna.

GasTerra vraagt voor de werknemer voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het adoptieverlof een uitkering bij het UWV aan, welke 100% van het dagloon bedraagt, en vult dit bedrag aan tot het bedrag van het maandsalaris. Het maximum dagloon staat weergegeven in bijlage 4.

2.9.7 Onbetaald verlof

Naast het wettelijke recht op onbetaald verlof, kan onbetaald verlof worden verleend voor de volgende doeleinden:

1. Sabbatical: de duur van een sabbatical bedraagt minimaal een hele maand en maximaal 12 maanden (voor de voorwaarden zie bijlage 6 en 7).
2. Verlof voorafgaand aan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, met een maximale periode van vijf jaar.

Onbetaald verlof gaat altijd in op de eerste van de maand.

2.10 Feestdagen

1. Feestdagen zijn:
 - a. Nieuwjaarsdag;
 - b. Goede Vrijdag;
 - c. Eerste en Tweede Paasdag;
 - d. Koningsdag, of de dag die voor de viering hiervan is aangewezen;
 - e. Hemelvaartsdag;
 - f. Eerste en Tweede Pinksterdag;
 - g. Eerste en Tweede Kerstdag;
 - h. Eenmaal per 5 jaar Bevrijdingsdag, de lustrumjaren
2. Op feestdagen wordt door de werknemer in dagdienst in principe niet gewerkt;
3. Als de overheid een nationale feestdag aanwijst, volgt de werkgever de aanbeveling van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hierover.

3. BELONING

3.1 Functieniveaus en salarisschalen

1. Functieniveaus en salarisschalen:
 - a. Alle functies zijn ingedeeld volgens de Towers Watson Carrière Ladder Systematiek. De directie van GasTerra bepaalt in welke schaal een functie komt/past, zoals beschreven in het Handboek HRM bij GasTerra;
 - b. Hierbij kent GasTerra in deze CAO de volgende functieniveaus: M1, M2, A1, A2, A3, A4, S1, S2, S3, S4, B1, B2, B3 en B4;
 - c. Bij elk functieniveau hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.
2. Indeling en plaatsing in schalen:
 - a. De werknemer wordt bij indiensttreding of functieverandering ingedeeld in de salarisschaal die bij zijn functie past. Hierbij wordt enerzijds gekeken naar de range van functieniveaus die bij de betreffende functie hoort. Deze range geeft aan op welke niveaus de functie uitgeoefend kan worden. Anderzijds wordt gekeken naar de ontwikkeling en de competenties van de werknemer, welke de exacte indeling en bijbehorende salarisschaal bepalen;
 - b. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging welke salarisschaal op hem van toepassing is;
 - c. Iedere schaal kent een minimumsalaris. Dit is het salaris dat ten minste aan de in die schaal ingedeelde werknemer wordt toegekend. In verband met bijzondere omstandigheden kan voor een periode van maximaal een jaar een lager salaris worden vastgesteld.
3. Periodieke verhoging van het salaris:
 - a. Het salaris van de werknemer is mede afhankelijk van zijn ervaring en wordt één keer per jaar verhoogd aan de hand van de beloningsmatrix uit het Handboek HRM bij GasTerra. De salariscroei is afhankelijk van de individuele prestatie, de ontwikkeling en de werkervaring van de werknemer;

- b. HBO en WO afgestudeerden met minder dan drie jaar relevante werkervaring sinds afstuderen krijgen tot en met hun derde jaar werkervaring twee keer per jaar een beoordeling en een salarisverhoging volgens de beloningsmatrix (Handboek HRM bij GasTerra);
- c. De werkgever kan het maximumsalaris binnen een salarisschaal voor een (individuele) werknemer - bij uitzondering - verlagen. Bijvoorbeeld als de functie van een werknemer eigenlijk bij een lager functieniveau hoort.

4. Promotie:

Bij een promotie naar een hogere salarisschaal wordt een promotionele verhoging van 6% toegekend.

5. Indeling in lager functieniveau:

Als een werknemer om bedrijfsredenen of medische redenen in een lager functieniveau wordt geplaatst, behoudt hij ten minste het salaris dat hij in het hogere functieniveau had;

6. Uitbetaling salaris:

- a. Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald;
- b. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een maand wordt een evenredig gedeelte van het maandsalaris uitbetaald.

7. Variabele beloning:

Werknemers kunnen op basis van hun prestaties in aanmerking komen voor een bonus;

- a. Als de werknemer op basis van zijn resultaten de beoordeling 'uitmuntend' krijgt, kan de werkgever een discretionaire bonus toekennen van maximaal 5% van het jaarsalaris (Handboek HRM bij GasTerra);
- b. Op basis van incidentele uitzonderlijk goede prestaties, kan de werkgever gedurende het jaar een incidentele bonus toekennen ('boter-bij-vis-benadering').

3.2 Bezwarenprocedure functiewaardering

Als een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij daartegen in bezwaar gaan bij de klachtencommissie. Deze zal in overleg met de afdeling PO en externe deskundigheid een advies aan de directie uitbrengen. De werknemer dient - na overleg met zijn direct leidinggevende - zijn gemotiveerde bezwaar schriftelijk in bij de klachtencommissie.

3.3 Uitkering 13^e/14^e maand

1. Maandelijks wordt aan de werknemer als zogenaamde '13^e maand' een bedrag uitbetaald gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris;
2. Maandelijks wordt aan de werknemer als zogenaamde '14^e maand' een bedrag uitbetaald gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris;
3. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van de maand wordt een evenredig gedeelte van de '13^e maand' en '14^e maand' uitbetaald.

3.4 Vakantietoeslag

1. De wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoeslag is opgenomen in de in artikel 3.3 genoemde uitkeringen.

3.5 Duurzame inzetbaarheid

GasTerra vindt het erg belangrijk dat werknemers investeren in hun (duurzame) inzetbaarheid. De verwachting is dat werknemers zich blijven ontwikkelen om niet alleen hun huidige, maar ook hun volgende baan goed te kunnen doen. Een uitkering van 3% van het maandsalaris inclusief 13^e en 14^e maand wordt hiervoor maandelijks vergoed en is naar eigen inzicht te besteden. Deze vergoeding is in plaats van de voormalige compensatie levensloopregeling gekomen.

3.6 Collectieve salarisverhoging

1. Het salaris en de salarisschalen zullen per 1 januari 2022 structureel worden verhoogd met 2,7%. In bijlage 1 staan de salarisschalen per 1 januari 2022 weergegeven;
2. Het salaris en de salarisschalen zullen verder structureel worden verhoogd met de Consumentenprijsindex³ (CPI) per 1 januari 2023, per 1 januari 2024 en per 1 januari 2025. Voor de bepaling van de CPI wordt de jaarmutatatie CPI gehanteerd van de maand september van het jaar ervoor zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek
3. De standaard individuele verhoging bedraagt (factor 1 uit de salarissgroei tabel, zoals opgenomen in het handboek HRM bij GasTerra) 2,5% per jaar.

³ Een negatieve CPI leidt niet tot een salarisverlaging.

4. KOSTENVERGOEDINGEN EN SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

4.1 Thuiswerkvergoeding

Vanaf 1 januari 2022 vervalt de vaste reiskostenvergoeding en wordt op basis van werkelijke reis- en thuiswerkdagen de vergoeding geregeld. De werknemer ontvangt voor reisdagen de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 4.2. Voor thuiswerkdagen ontvangt de werknemer het fiscale maximum, in 2022 is dat 2,00 euro netto per dag. De fiscus hanteert 214 werkdagen per jaar.

4.2 Reiskosten woon-werkverkeer

Het woon-werkverkeer is het traject tussen het huisadres van de werknemer en zijn standplaats. GasTerra stimuleert het gebruik van het openbaar vervoer. Iedere werknemer zonder leaseauto kan voor de dagen die hij op kantoor werkt kiezen voor een woon-werkvergoeding volgens artikel 4.2.1 óf artikel 4.2.2 óf artikel 4.2.3.

Voor werknemers met een leaseauto geldt artikel 4.2.4.

4.2.1 Eigen vervoer

De afstand van het huisadres tot de standplaats bepaalt de hoogte van de vergoeding voor het woon-werkverkeer. Reiskosten voor het woon-werkverkeer met eigen vervoer worden heen en terug vergoed tot een maximale afstand van 20 kilometer tussen het huisadres en de standplaats. De werknemers waarbij de afstand tussen het huisadres en de standplaats meer dan 20 kilometer is, ontvangen de maximale reiskostenvergoeding van 20 kilometer. De afstand wordt vastgesteld op basis van de routeplanner Routenet, waarbij de afstand wordt gemeten volgens de optimale route van postcode+huisnummer naar postcode+huisnummer. Voor de hoogte van de vergoeding wordt het geldende fiscale maximum per kilometer gehanteerd. De berekening van de maandelijkse vergoeding staat weergegeven in bijlage 4.

Bij langdurige ziekte stopt de vergoeding op de eerste van de maand volgend op de eerste hele ziektemaand.

4.2.2 Eigen vervoer en P&R transferium

De afstand van het huisadres tot het dichtst bij het huisadres gelegen P&R transferium (zie definitie in artikel 1.1) bepaalt de hoogte van de vergoeding voor het woon-werkverkeer. Reiskosten voor het woon-werkverkeer met eigen vervoer worden heen en terug vergoed tot een maximale afstand van 20 kilometer tussen het huisadres en het P&R transferium. De afstand wordt vastgesteld op basis van de routeplanner Routenet, waarbij de afstand wordt gemeten volgens de optimale route van postcode+huisnummer naar postcode+huisnummer.

Naast deze vergoeding kan de werknemer de kosten van het openbaar vervoer van P&R transferium naar de standplaats declareren.

De berekening van de maandelijkse vergoeding staat weergegeven in bijlage 4.

Bij langdurige ziekte stopt de vergoeding op de eerste van de maand volgend op de eerste hele ziektemaand.

4.2.3 Openbaar vervoer

Ongeacht de afstand huisadres-standplaats, kunnen de kosten van een (tweede klas) vervoersbewijs voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer worden gedeclareerd.

4.2.4 P&R voor leaserijder

Werknemers met een door GasTerra beschikbaar gestelde leaseauto die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 t/m 7, kunnen de kosten van het openbaar vervoer van P&R transferium naar de standplaats declareren.

4.3 Reiskosten zakelijk verkeer

Zakelijk verkeer is de afstand die werknemers zonder leaseauto voor zakelijke doeleinden afleggen, met uitzondering van het woon-werkverkeer. Reizen met openbaar vervoer

worden bij voorkeur met de GasTerra Business-card gemaakt en daarmee volledig vergoed voor 1^e klas reizen. Zakelijke auto-kilometers worden conform de fiscale mogelijkheden vergoed.

4.3.1 Veiligheid

GasTerra stelt hoge veiligheidsnormen aan zichzelf en zijn werknemers. Daarom verwacht GasTerra dat de auto die de werknemer voor het werkverkeer gebruikt voldoet aan moderne veiligheidseisen.

4.3.2 Verzekering

De auto moet verzekerd zijn. Dit betekent dat:

1. De verzekerde risico's zijn gedekt, zowel bij zakelijk gebruik van de auto als voor privé-doeleinden;
2. Het risico van Wettelijke Aansprakelijkheid (W.A.) jegens mede-inzittenden is gedekt;
3. Het risico van W.A. jegens derden is gedekt ter zake van schade - toegebracht met of door bagage - die in het motorrijtuig wordt vervoerd;
4. In de polis als medeverzekerden tegen het in de polis omschreven risico van W.A. zijn opgenomen:
 - a. De persoon, die door de verzekerde tot het besturen van de auto is gemachtigd;
 - b. Degene die zich in de auto bevindt of deze verlaat, met toestemming van de verzekerde of van de door hem tot het besturen van de auto gemachtigde;

GasTerra is nooit (deels) aansprakelijk voor door de werknemer geleden schade aan zijn auto of door anderen geleden schade.

4.3.3 Vergoeding

Tot 20.000 kilometer per jaar ontvangt de werknemer een vaste vergoeding per kilometer. Als de werknemer naar verwachting meer dan 20.000 kilometer aan zakelijke kilometers rijdt, komt hij mogelijk in aanmerking voor een leaseauto. Indien de werknemer een aanbod voor een leaseauto krijgt en hier geen gebruik van maakt, verandert de kilometervergoeding vanaf 20.000 kilometer. De hoogte van de vergoeding staat in bijlage 4.

5. ZIEKTE

5.1 Doorbetaling bij ziekte of ongeval

1. Als de werknemer door ziekte of een ongeval niet kan werken (tijdelijk arbeidsongeschikt is), wordt - zolang hij in dienst is - het maandsalaris doorbetaald:
 - a. Tijdens de eerste 12 maanden per kalendermaand het bedrag van zijn maandsalaris (inclusief uitkering 13^e en 14^e maand, duurzame inzetbaarheidstoeslag en ploegentoeslag);
 - b. Tijdens de 13^e tot en met de 24^e maand per kalendermaand maximaal 70% van zijn maandsalaris (inclusief uitkering 13^e en 14^e maand, duurzame inzetbaarheidstoeslag en ploegentoeslag);
2. De werknemer heeft hier alleen recht op als hij voldoet aan de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter. Voldoet de werknemer daarnaast aan bepaalde voorwaarden, dan kan tijdens de 13^e tot en met de 24^e maand een extra aanvulling worden uitgekeerd. Deze extra aanvulling bedraagt per kalendermaand 30% van het maandsalaris (inclusief uitkering 13^e en 14^e maand). Dit zijn de voorwaarden:
 - a. De werknemer moet intensief en optimaal meewerken aan zijn re-integratie. De verplichtingen van de werknemer zijn onder andere vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter;
 - b. Re-integratieactiviteiten moeten zo snel mogelijk nadat de werknemer arbeidsongeschikt is geworden beginnen, dan wel begonnen zijn;
3. De afdeling PO toetst uiterlijk 12 maanden nadat de werknemer arbeidsongeschikt is geworden of aan de hierboven genoemde voorwaarden is voldaan. Na overleg met de bedrijfsarts, geeft de afdeling PO vervolgens een bindend oordeel. Daarnaast kan deze extra aanvulling aan de werknemer worden uitbetaald als de afdeling PO - op het moment van toetsing en na advies van de bedrijfsarts - tot de conclusie komt dat de werknemer langere tijd niet in staat is te werken;
4. Als de arbeidsongeschikte werknemer een uitkering ontvangt volgens de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), heeft hij - zolang hij in dienst is - recht op

een aanvulling tot 85% van zijn maandsalaris. Het maandsalaris dat hij voorafgaand aan de eerste ziektedag verdiende is hierbij het uitgangspunt; het bedrag van de uitkering wordt hiermee verrekend;

5. De werknemer die vervolgens zijn werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat - ook als dit in het kader van om-, her-, of bijscholing gebeurt - ontvangt voor iedere volledig gewerkte dag per week een bonusaanvulling van 3% van het maandsalaris, gebaseerd op het maandsalaris voorafgaand aan de eerste ziektedag. Het hierdoor ontvangen maandsalaris kan echter nooit meer bedragen dan 100% van het maandsalaris dat hij voorafgaand aan de eerste ziektedag verdiende;
6. Als de werknemer - in de periode direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid - ten minste één jaar ploegen- respectievelijk wachtdienst heeft verricht, worden de in dit artikel bedoelde aanvullingen tot het einde van de 24^e kalendermaand verhoogd met de ploegen- respectievelijk wachtdiensttoeslag die gemiddeld gold in de twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

5.2 Sancties bij ziekteverzuim

GasTerra hecht veel waarde aan een goede ziekteverzuimbegeleiding. Hierbij is regelmatig contact tussen leidinggevende, collegae en de arbeidsongeschikte werknemer essentieel; de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer speelt eveneens een belangrijke rol. Het kan soms nodig zijn sancties toe te passen. Hieronder staan de sanctiemogelijkheden die GasTerra heeft/kent:

1. De werknemer heeft geen aanspraak op de in dit artikel bedoelde aanvullingen als:
 - a. De ziekte of het ongeval het gevolg is van opzet of roekeloosheid van de werknemer;
 - b. De arbeidsongeschiktheid het gevolg is van enig gebrek, waarover de werknemer voor het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse informatie heeft gegeven, terwijl hij wist - althans had moeten weten - dat het voor het vervullen van de functie noodzakelijk is dat hij aan bepaalde eisen van medische geschiktheid voldoet;

- c. Hij de voorschriften van zijn arts niet opvolgt of in het algemeen niet meewerkt aan een spoedig herstel;
- d. Hij zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven voorschriften of aanwijzingen die gelden bij ziekte en ongeval;
- e. Hij niet voldoet aan de wettelijk verplichtingen uit de toepasselijke regelgeving.

In deze gevallen kan GasTerra - op basis van dit artikel - de betaling beperken tot het wettelijk verplichte bedrag bij ziekte. De werknemer heeft ook geen aanspraak op volledige aanvulling als de uitkering - door een door het UWV aan de werknemer opgelegde administratieve maatregel of boete - lager is dan de uitkering waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak zou kunnen maken. Als de WGA-aanvraag door het UWV is afgewezen in verband met het onvoldoende meewerken aan re-integratieactiviteiten door de werknemer, kan GasTerra de betaling eveneens beperken tot het wettelijk verplichte bedrag bij ziekte.

2. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling als:

- a. De ziekte opzettelijk is veroorzaakt;
- b. De ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover hij de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk geen of valse informatie heeft gegeven;
- c. Sprake is van door de werknemer veroorzaakte belemmering of vertraging van de genezing;
- d. Hij in staat is te werken en weigert bij de eigen werkgever of - na door de uitvoeringsinstelling gegeven toestemming - bij een andere werkgever arbeid te verrichten;
- e. Zonder goede reden weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, gericht op het vinden en verrichten van passende arbeid. Deze voorschriften en maatregelen kunnen zowel afkomstig zijn van de werkgever als van een door hem aangewezen deskundige. Onder passende arbeid verstaat GasTerra 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 gevraagd;
- f. Zonder goede reden weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter;
3. Als sprake is van een gedraging die sterk of grovelijk afwijkt van hetgeen verwacht mag worden van iemand die zich ziek heeft gemeld en beëindiging van het dienstverband wordt overwogen, moet de procedure Onregelmatigheden (MH-12) worden gevolgd. Van grove afwijkingen kan worden gesproken (BW art 7:678) als:
- a. De werknemer zich schuldig maakt aan bedrog, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever verliest;
 - b. Hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt. Hierbij is de leidinggevende gebonden aan grenzen die gesteld worden door redelijkheid en billijkheid;
 - c. Hij door opzet of roekeloosheid (tijdelijk) niet in staat is de afgesproken arbeid te verrichten;
4. Beëindiging van het dienstverband kan eveneens worden overwogen als (BW art 7:660a, lid 1 tot en met lid 3) de werknemer zonder goede reden weigert:
- a. Mee te werken aan door de werkgever - of een door de werkgever aangewezen deskundige - getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. Passende arbeid te verrichten die de werkgever hem aanbiedt;
 - c. Zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een Plan van aanpak zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter;
5. Voordat tot een van bovengenoemde sancties wordt overgegaan, is het - afhankelijk van de ernst van de situatie - mogelijk een officiële waarschuwing te geven en/of een *second opinion* bij het UWV te vragen.

6. PENSIOEN

6.1 Deelnemersbijdrage en pensioentoeslag

1. De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Gasunie overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement zoals deze thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden. De in het pensioenreglement vastgelegde pensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet en wordt gefinancierd op basis van CDC⁴. In het pensioenreglement is nauwkeurig vastgelegd voor welke pensioenaanspraken de werknemer in aanmerking komt, hoe hoog deze zijn en aan welke voorwaarden moet worden voldaan om voor de pensioenaanspraken in aanmerking te komen. Ook is vastgelegd onder welke voorwaarden toeslagen op de pensioenen worden verleend.
2. Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan het (parttime) jaarsalaris vermeerderd met de 13^e en 14^e maanduitkeringen, de ploegentoeslag en de wachtdiensttoeslag. Het gemaximeerd pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan het fiscaal maximaal pensioengevend loon van enig jaar zoals vastgesteld in artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964.
3. De werknemer is een jaarlijkse bijdrage verschuldigd aan de Stichting Pensioenfonds Gasunie. Deze zogenoemde werknemerspremie is onderverdeeld in de volgende deelnemersbijdragen:
 1. Deelnemersbijdrage A: 2,45 % van de pensioengrondslag (= pensioengevend salaris verminderd met de franchise) maar niet meer dan 2,45 % van het gemaximeerd pensioengevend salaris verminderd met de franchise
 2. Deelnemersbijdrage B: ingeval het pensioengevend jaarsalaris hoger is dan het grensbedrag is de deelnemersbijdrage B, 6% van het verschil tussen het grensbedrag van enig jaar (per 1 januari 2022 is dat €102.942) en het laagste bedrag van hetzij het pensioengevend jaarsalaris dan wel het gemaximeerd pensioengevend salaris.

De deelnemersbijdragen A en B worden door GasTerra maandelijks verrekend op de salarissen en afgedragen aan het fonds.

⁴ CDC = collective defined contribution

4. Voor zover het pensioengevend salaris hoger is dan het gemaximeerd pensioengevend salaris wordt over het meerdere een bruto pensioentoeslag op het salaris uitgekeerd. Het percentage van deze uitkering is het werkgeverspremiepercentage dat gehanteerd wordt bij de afdracht aan het fonds voor het pensioengevend salaris (25,6%). Van dit percentage wordt afgetrokken het premiepercentage dat het fonds hanteert voor uitvoeringskosten en de risicopremie voor arbeidsongeschiktheid (1,7%).
5. Voor het percentage dat een werknemer ouderschapsverlof opneemt wordt een bruto pensioentoeslag op het salaris uitgekeerd ter hoogte van de afgesproken CDC-premie.

6.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen

1. GasTerra sluit bij de Stichting Pensioenfonds Gasunie een pensioenverzekering af tegen arbeidsongeschiktheid voor werknemers aan wie na 31 december 2014 een WAO- of WIA-uitkering dan wel een andere wettelijke uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid wordt toegekend. Deze pensioenverzekering volgt de door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidsklasse. Dat betekent dat de werknemer die meer dan 35% arbeidsongeschikt is een (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt. Over het arbeidsongeschikte deel bouwt de werknemer premievrij pensioen op, hij betaalt geen deelnemersbijdrage meer.
2. De uitkering van Pensioenfonds Gasunie houdt rekening met de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de indeling van het UWV (zes categorieën) en ziet er als volgt uit:
 - 10% van het jaarsalaris tot maximaal de WIA-grondslag
 - 70% van het verschil tussen het jaarsalaris en de WIA-grondslag

De werknemer ontvangt van het pensioenfonds Gasunie een uitkering gebaseerd op deze berekening. Daarnaast ontvangt hij een uitkering van het UWV.

Voor exacte berekeningen en informatie verwijzen we naar het pensioenreglement en Pensioenfonds Gasunie. Bij verschillen tussen deze CAO-tekst en het pensioenreglement van het Pensioenfonds Gasunie prevaleert de tekst uit het pensioenreglement van het Pensioenfonds Gasunie.

7. FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. De werknemer kan een deel van het arbeidsvoorwaardenpakket zelf samenstellen.
Iedere werknemer beschikt namelijk over een zogenaamd *flexibiliseringsbudget*. Hiervoor zal de fiscale wetgeving worden toegepast. Het flexibiliseringsbudget bestaat uit de flexibiliseringsuren (artikel 2.8); daarnaast kan ook het salaris hiervoor worden gebruikt. De waarde van een flexibiliseringsuur is vastgesteld op 0,75% van het maandsalaris; het maandsalaris op 1 januari van het kalenderjaar bepaalt de hoogte van het flexibiliseringsbudget voor dat jaar. Voor een nieuwe werknemer bepaalt het salaris bij indiensttreding de hoogte van het flexibiliseringsbudget en de waarde van vrije tijd in dat jaar;
2. De werknemer kan het flexibiliseringsbudget gebruiken voor het:
 - a. Kopen van vrije tijd;
 - b. Laten uitbetalen in geld;
 - c. Aanschaffen van een fiets;
 - d. Inrichten van de thuiswerkplek;
 - e. Fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie;
 - f. Indien de fiscus nieuwe bestedingsdoelen introduceert die onder het flexibiliseringbudget kunnen worden gebracht, zal GasTerra onderzoeken of, en onder welke voorwaarden dit ingevoerd kan worden.

Ad a. Kopen van vrije tijd

Het kopen van verlofuren is slechts mogelijk als deze uren - samen met het restant aan verlofuren - nodig zijn voor opname in het lopende kalenderjaar (bij het kopen van verlofuren dienen de bijgekochte uren te worden opgenomen in het betreffende kalenderjaar). De waarde van een verlofuur is beschreven in artikel 7.1.

Ad c. Aanschaffen van een fiets

De werknemer kan een keer per drie jaar het flexibiliseringsbudget gebruiken om een nieuwe fiets aan te schaffen waarvan maximaal 749 euro via het flexibiliseringsbudget verrekend kan worden.

Ad d. Inrichten van de thuiswerkplek

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid een thuiswerkplek in te richten. De werknemer kan hiervoor per vijf jaar maximaal 1.815 euro via het flexibiliseringsbudget verrekenen.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De inrichting van de werkruimte moet voldoen aan de Arbowetgeving;
- Er moeten mogelijkheden bestaan voor online communicatie

Ad e. Fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie

De werknemer levert flexibiliseringsuren in ter waarde van de hoogte van de vakbondscontributie. Deze (bruto) waarde wordt onbelast (=netto) uitgekeerd.

3. Het flexibiliseringsbudget kent de volgende randvoorwaarden:

- a. De toekenning van het flexibiliseringsbudget vindt volledig en ineens plaats op 1 januari van ieder kalenderjaar;
- b. De werknemer kan maandelijks aangeven hoeveel vrije tijd hij wil kopen;
- c. De werknemer kan maandelijks aangeven hoeveel vrije tijd hij wil laten uitbetalen. De uitbetaling kan maandelijks plaats vinden;
- d. De werknemer hoeft vooraf niet aan te geven wanneer hij de gekochte vrije tijd opneemt, tenzij dit noodzakelijk is voor de werkplanning;
- e. De werknemer die een deel van een kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig deel van het flexibiliseringsbudget;

- f. Aanpassingen van het flexibiliseringsbudget - bijvoorbeeld als gevolg van wijziging in arbeidsduur of einde dienstverband - worden in de maand erna verrekend, tenzij iets anders is afgesproken;
- g. De werknemer heeft ook bij arbeidsongeschiktheid recht op het flexibiliseringsbudget. Keuzes gemaakt voordat de werknemer arbeidsongeschikt werd, staan vast.
- h. GasTerra bewaakt de totale uitgaven vanuit het flexibiliseringsbudget en andere uitgaven die vallen onder de werkkostenregeling. GasTerra wil niet uitkomen boven de fiscale grens van die werkkostenregeling. GasTerra kan daarom de keuzes c en d onder 2. in een fiscaal jaar tijdelijk stopzetten voor dat jaar indien er overschrijding van de fiscale grens van de werkkostenregeling dreigt.

8. OVERIG

8.1 Jubileumregeling en pensionering

1. Bij een diensttijd van 25 en 40 jaar én bij pensionering ontvangt de werknemer een jubileumuitkering. De hoogte van de uitkering is als volgt:
 - a. 25 jaar: 1 maandsalaris netto inclusief 13^e en 14^e maand,
 - b. 40 jaar: 1 maandsalaris netto inclusief 13^e en 14^e maand;
 - c. Pensioen: 1 maandsalaris netto inclusief 13^e en 14^e maand.

Het maandsalaris is het op het moment van uitkeren geldende maandsalaris. In geval van deeltijdpensioen geldt de pensioenuitkering ook als onderdeel van het geldende maandsalaris. De uitkering bij pensioen als bedoeld onder c wordt verstrekt bij het beëindigen van het dienstverband als gevolg van pensionering.

De verlofdagen die van toepassing zijn bij jubilea staan vermeld in hoofdstuk 2.10.4.

Het vieren van de jubilea en pensionering is geregeld in “Viering jubilea en pensionering” zoals gepubliceerd op de PO-portal.

Wijzigingen van de regelingen worden met de vakbond overlegd.



A.J. Krist

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "A.J. Krist".

L. Haveman

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "L. Haveman".

M. Groot

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "M. Groot".

R. vd Laan

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "R. vd Laan".

(namens VPG²)

Groningen, december 2021

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN

Conversietabel salarisschaal - ladder

Salarisschaal	Niveau carrièreladder
1	B1
2	B2
3	B3
4	B4 A1 S1
5	A2 S2
6	A3 S3 M1
7	A4 S4 M2

Salarisschalen per 1 januari 2022

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	25.452	42.419
2	29.268	48.781
3	33.659	56.100
4	36.805	64.495
5	44.365	73.942
6	50.862	86.821
7	60.847	103.254

Alle schalen betreffen het jaarsalaris exclusief 13^e en 14^e maand.

BIJLAGE 2 – AFBOWREGEING EN REGELING INKOMENSGARANTIE PLOEGENTOESLAG

Afbouwregeling Ploegentoeslag (behorende bij artikel 2.5 lid 3)

De toeslagen zijn uitgedrukt in percentages van de oorspronkelijke toeslag

Duur ploegendienst	Duur afbouw	Toeslag 100% Aantal maanden	Toeslag 50% Aantal maanden	Toeslag 25% Aantal maanden
Tot 1 jaar	1 maand	1	0	0
1 tot 2 jaar	2 maanden	1	1	0
2 tot 3 jaar	3 maanden	1	1	1
3 tot 4 jaar	4 maanden	2	1	1
4 tot 5 jaar	5 maanden	2	2	1
5 tot 6 jaar	6 maanden	2	2	2
6 tot 7 jaar	7 maanden	3	2	2
7 tot 8 jaar	8 maanden	3	3	2
8 tot 9 jaar	9 maanden	3	3	3
9 tot 10 jaar	10 maanden	4	3	3
10 tot 11 jaar	11 maanden	4	4	3
11 tot 12 jaar	12 maanden	4	4	4
12 tot 13 jaar	13 maanden	5	4	4
13 tot 14 jaar	14 maanden	5	5	4
14 tot 15 jaar	15 maanden	5	5	5
15 tot 16 jaar	16 maanden	6	5	5
16 tot 17 jaar	17 maanden	6	6	5
17 tot 18 jaar	18 maanden	6	6	6
18 tot 19 jaar	19 maanden	7	6	6
19 tot 20 jaar	20 maanden	7	7	6
20 tot 21 jaar	21 maanden	7	7	7
21 tot 22 jaar	22 maanden	8	7	7
22 tot 23 jaar	23 maanden	8	8	7
23 tot 24 jaar	24 maanden	8	8	8
24 jaar e.o.	25 maanden	9	8	8

Tabel behorende bij artikel 2.5 lid 6

De toeslagen zijn uitgedrukt in percentages van de oorspronkelijke toeslag

Leeftijd	Eerste 8 maanden	9 ^e t/m 16 ^e maand	Vanaf 17 ^e maand blijvend
50 t/m 54	100%	66,6 %	33,3%
55 t/m 56	100%	66,6%	66,6%
57	100%	100%	66,6%
58 en volgend	100%	100%	100%

BIJLAGE 3 – AFBOUWREGELING EN REGELING INKOMENSGARANTIE PLOEGENTOESLAG

Afbouwregeling Ploegentoeslag (behorende bij artikel 2.5 lid 4)

- Bij vertrek uit de ploegendienst ontvangt de werknemer een voorschot van 2,5% van het basissalaris per jaar dat GasTerra nog bestaat. Dit wordt gerekend in volle jaren vanaf de eerste januari aanstaande. Dit is een voorschot vooruitlopend op de eerstvolgende jaarlijkse beoordelingsmomenten.
- Na iedere jaarlijkse beoordeling zal het betreffende voorschot voor deze beoordeling, zijnde 2,5%, definitief omgezet (en geëffectueerd) worden naar het definitieve percentage dat bij die beoordeling hoort. Het definitieve percentage kan zowel hoger als lager zijn dan 2,5%. Dit betekent dat het basissalaris exclusief voorschot naar boven en naar beneden toe aangepast kan worden. Het definitieve percentage wordt toegepast op het basissalaris inclusief tussentijdse CAO aanpassingen en eventuele definitieve verhogingen en verlagingen als gevolg van tussentijdse beoordelingen.
- Bij vertrek uit de ploegendienst en bij de verwachting van een promotie naar een hogere schaal in de periode dat GasTerra nog bestaat, ontvangt de werknemer naast het voorschot van 2,5% per jaar dat GasTerra nog bestaat tevens een voorschot van 6%. Vindt de promotie binnen die periode plaats, dan wordt de voorlopige salarisverhoging (2,5% per jaar dat GasTerra nog bestaat + 6%) definitief. In afwijking van artikel 3.1 lid 4 CAO leidt dit dan niet tot een extra verhoging van 6%. Wordt na afloop van de periode geconstateerd dat de promotie niet is bereikt, dan wordt het gegeven voorschot van 6% vanaf dat moment in mindering gebracht op het salaris en daarmee geldt vanaf dat moment een nieuw (verlaagd) maandloon. Reeds ontvangen voorschotten hoeven niet terugbetaald te worden.
- Afhankelijk van het uiteindelijke voorschot (2,5% voor elk jaar dat GasTerra nog bestaat zonder promotievooruitzichten of 2,5% voor elk jaar dat GasTerra nog bestaat + 6% met promotievooruitzichten), wordt het restant van de

ploegentoeslag als volgt in een periode van twee jaar tijd afgebouwd, te rekenen vanaf het moment van vertrek uit de ploegendienst:

	Voorschot zonder promotievooruitzichten	Voorschot met promotievooruitzichten
Eerste half jaar 100% van	$29,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$	$23,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$
Tweede half jaar 75% van	$29,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$	$23,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$
Derde half jaar 50% van	$29,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$	$23,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$
Vierde half jaar 25% van	$29,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$	$23,5\% - 2,5\% * \text{aantal jaar dat GasTerra nog bestaat}$

- De voorschotpercentages en restant afbouw ploegentoeslag percentages worden omgerekend naar bedragen op het moment van vertrek uit de ploegendienst, deze bedragen worden in de periode dat GasTerra nog bestaat (doch uiterlijk vier jaar) niet aangepast.

BIJLAGE 4 – BEDRAGENOVERZICHT BINNEN FISCALE KADERS PER 1 JANUARI 2022

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Deze vergoeding sluit een-op-een aan bij wat fiscaal maximaal mogelijk is. Per 1 januari 2022 is dit voor eigen vervoer 19 eurocent per kilometer.

Berekening maandelijkse vergoeding op basis van werkelijke reisdagen en kilometers, met een maximum van 20 km enkele reis.

Reiskosten zakelijk verkeer (eigen vervoer)

28 cent netto per kilometer tot 20.000 kilometer per jaar

Werknemers die meer dan 20.000 zakelijke kilometers per jaar rijden krijgen een leaseaanbod. Indien daarvan wordt afgezien wordt de vergoeding voor de kilometers boven de 20.000 kilometer 13 cent netto per kilometer.

Normleasebedragen voor lease-autoregeling

Categorie	Maandbedrag
CAO	€ 1089,-

Maximum dagloon

	01-01-2022
Maximum dagloon	€ 228,76

BIJLAGE 5 – ADRESGEGEVENS GASTERRA

GasTerra B.V.

Stationsweg 1

9726 AC GRONINGEN

BIJLAGE 6 – ONBETAALD VERLOF

De werknemer die gedurende zijn loopbaan een periode van onbetaald verlof wenst op te nemen wordt deze mogelijkheid geboden onder de volgende voorwaarden. De werknemer die gebruik wil maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof dient minimaal een jaar in dienst te zijn van GasTerra. Het gebruik maken van onbetaald verlof betekent een terugval in inkomen, wat gevolgen kan hebben voor allerlei inkomensafhankelijke regelingen;

1. Melding verlof

- a. De werknemer dient het voornemen om het verlof op te nemen minimaal zes maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de betrokken direct leidinggevende te melden en aan te geven welke periode het betreft;
- b. Het onbetaald verlof dient te eindigen op enig moment uiterlijk vijf jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- c. De direct leidinggevende bespreekt de mogelijke consequenties van het onbetaald verlof met de betrokken werknemer. Met name wordt besproken hoe de terugkeer van de werknemer zal plaatsvinden, waarbij het uitgangspunt is dat de werknemer in zijn oude functie terugkeert. Zie verder artikel 6 van deze bijlage;
- d. In overleg tussen de direct leidinggevende en de werknemer wordt overeengekomen op welke wijze het onbetaald verlof wordt ingevuld. In beginsel mag de werknemer gebruik maken van de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen, echter, de direct leidinggevende mag, na overleg met de naast hogere manager en de P&O Adviseur, gemotiveerd afwijken van de wens van de werknemer dan wel besluiten om het onbetaald verlof te weigeren;
- e. Indien de direct leidinggevende gemotiveerd weigert in te stemmen met het gevraagde onbetaald verlof van de werknemer, dienen direct leidinggevende en de werknemer in overleg te treden over een alternatieve invulling van de wens van de werknemer;
- f. Indien betrokkenen tot overeenstemming komen over het onbetaald verlof, bevestigt de afdeling PO schriftelijk de gemaakte afspraken aan de werknemer en

afdeling PO over de periode en de gemaakte afspraken inzake de terugkeer na het einde van de verlofperiode;

2. Omvang en duur van het verlof

Het onbetaald verlof bestaat uit een periode van minimaal 1 maand en maximaal 12 maanden. Het onbetaald verlof kan alleen fulltime worden opgenomen en gaat altijd in op de eerste van de maand;

3. Onvoorziene omstandigheden

In beginsel eindigt het verlof conform de gemaakte en bevestigde afspraak, zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage. Slechts in onvoorziene omstandigheden en naar oordeel van de werkgever, kan het verlof tussentijds worden beëindigd. Tussen werknemer, leidinggevende en P&O Adviseur zal overleg plaatsvinden over de datum van terugkeer en de functie waarin terugkeer plaatsvindt;

4. Van overeenkomstige toepassing

De bepalingen in bijlage 7 zijn van overeenkomstige toepassing op het opnemen van onbetaald verlof, tenzij hieronder in artikel 5.b anders wordt bepaald;

5. Overige arbeidsvoorwaarden

- a. Leaseauto: Indien de in de gebruiksovereenkomst overeengekomen gebruiksduur niet is verstreken op het moment van aanvang van het onbetaald verlof, komen alle kosten (inclusief werkgeversdeel en eventuele boetes) voor rekening van de werknemer;
- b. Hardheidsclausule in geval van ziekte: In aanvulling op het bepaalde in bijlage 7 punt 6 kan de werkgever (in overleg met de bedrijfsarts) in schrijnende gevallen besluiten om het verlof op te schorten en op dat moment een aanvang te maken met de loondoorbetalingsverplichting;
- c. Betaalde werkzaamheden: Het is de werknemer verboden om zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming betaalde werkzaamheden te verrichten tijdens de periode van verlof;

6. Einde verlof en terugkeer

- a. Na afloop van de periode van onbetaald verlof, zoals overeengekomen onder punt 1 (melding verlof), keert de werknemer terug op basis van het aantal te werken uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, tenzij GasTerra en de werknemer anders overeenkomen. In beginsel keert de werknemer terug in de dezelfde functie die hij voor de periode van het onbetaalde verlof uitoefende, tenzij dit van GasTerra niet kan worden verlangd gezien de soort functie en duur van het verlof. Dan zullen nadere afspraken gemaakt worden over de terugkeer van de werknemer (gelijksoortige / gelijkwaardige of passende functie);
- b. Indien tijdens de periode van onbetaald verlof blijkt dat terugkeer in dezelfde functie niet mogelijk is, zal de direct leidinggevende de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen en zal gezocht worden naar een voor alle partijen bevredigende oplossing.

BIJLAGE 7 – ARBEIDSVOORWAARDEN TIJDENS OUDERSCHAPSVERLOF EN ONBETAALD VERLOF

ONBETAALD VERLOF:

1. Loonsverhoging

Indien een collectieve loonsverhoging wordt overeengekomen welke van toepassing zou zijn op het loon van de werknemer, wordt deze loonsverhoging voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van onbetaald verlof toegepast op het moment van terugkeer.

2. Pensioenopbouw

Pensioenopbouw wordt volgens de pensioenregeling alleen gerealiseerd over het jaarsalaris dat wordt verdiend op basis van de afgesloten arbeidsovereenkomst, derhalve vindt geen pensioenopbouw plaats over de periode van onbetaald verlof. Wel is er sprake van een risicodekking zoals bedoeld in het pensioenreglement.

3. Jubileumopbouw

Tijdens opname van verlof worden dienstjaren ten behoeve van jubilea opgebouwd. Indien tijdens de verlofperiode een jubileum plaatsvindt, vindt de jubileumuitkering plaats na afloop van het verlof op basis van het laatstverdiende loon voorafgaand aan het verlof.

4. Tegemoetkoming woon-/werkverkeer/thuiswerkvergoeding

Ingeval van onbetaald verlof wordt er geen vergoeding woon-werkverkeer of een thuiswerkvergoeding verstrekt.

5. Collectieve verzekeringen

De collectieve verzekeringen zijn vrijwillig en individueel en mogen, indien de polisvoorwaarden dit toestaan, vrijwillig worden voortgezet;

6. Ziekte

- a. Werknemers die tijdens het verlof ziek worden, ontvangen een uitkering gebaseerd op het salaris, dat tijdens het verlof wordt verdiend. Is de werknemer na afloop van de overeengekomen verlofperiode nog steeds ziek, dan volgt automatisch een uitkering op basis van het oude, hogere salaris, als ware hij niet met verlof geweest;
- b. Ingeval van ziekte tijdens verlof loopt het verlof gewoon door, bij blijvende ziekte vangt de wettelijke loondoorbetaling aan vanaf de eerste ziektedag nadat de periode van het verlof is geëindigd;

7. Werkloos worden tijdens onbetaald verlof

Wie tijdens het verlof werkloos wordt, kan een werkloosheidsuitkering krijgen op basis van het salaris, als ware hij niet met verlof geweest. De werknemer die zich beschikbaar stelt voor het aantal uren dat voor de verlofperiode is afgesproken, ontvangt een werkloosheidsuitkering op basis van dat aantal uren. De werknemer moet zich dan wel voor de volledige arbeidstijd die voor het verlof bestond beschikbaar stellen.

8. Premies werknemersverzekeringen

Bij onbetaald verlof hoeven er gedurende dit verlof geen premies voor WW en WAO afgedragen te worden.

OUDERSCHAPSVERLOF:

1. Loonsverhoging

Indien een collectieve loonsverhoging wordt overeengekomen welke van toepassing zou zijn op het loon van de werknemer, wordt deze loonsverhoging voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van fulltime ouderschapsverlof toegepast op het moment van terugkeer.

2. Pensioenopbouw

Tijdens de periode dan wel de uren ouderschapsverlof wordt geen pensioen opgebouwd. Ter compensatie ontvangt de werknemer een bruto pensioenpremie voor de uren waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

3. Jubileumopbouw

Tijdens opname van aaneengesloten verlof worden dienstjaren ten behoeve van jubilea opgebouwd.

4. Tegemoetkoming woon-/werkverkeer/thuiswerkvergoeding

Vergoedingen woon/werkverkeer/thuiswerken worden uitbetaald op basis van het aantal gewerkte dagen per week.

5. Ziekte

- a. Werknemers die tijdens het ouderschapsverlof ziek worden, ontvangen een uitkering gebaseerd op het salaris, dat tijdens het ouderschapsverlof wordt verdiend. Is de werknemer na afloop van de overeengekomen verlofperiode nog steeds ziek, dan volgt automatisch een uitkering op basis van het oude, hogere salaris, als ware hij niet met verlof geweest;
- b. Ingeval van ziekte tijdens verlof loopt het ouderschapsverlof gewoon door. Bij blijvende ziekte vangt de wettelijke loondoorbetaling aan vanaf de eerste ziektedag nadat de periode van het verlof is geëindigd of opgeschort;

6. Werkloos worden tijdens ouderschapsverlof

Wie tijdens het verlof werkloos wordt, kan een werkloosheidsuitkering krijgen op basis van het salaris, als ware hij niet met verlof geweest. De werknemer die zich beschikbaar stelt voor het aantal arbeidsuren dat voor de verlofperiode is afgesproken, ontvangt een

werkloosheidsuitkering op basis van dat aantal uren. De werknemer moet zich dan wel voor de volledige arbeidstijd die voor het verlof bestond beschikbaar stellen.

BIJLAGE 8 – TOESLAGPERCENTAGES PLOEGENDIENST

Toeslagpercentage van het maandloon

ochtenddienst doordeweekse dag	0,00%
middagdienst doordeweekse dag	1,00%
nachtdienst doordeweekse dag	1,75%
zaterdagdienst (ochtend, middag, nacht)	3,00%
zondagdienst (ochtend, middag, nacht)	6,00%

- nachtdienst van vrijdag 23:00 uur tot zaterdag 07:00 uur wordt als zaterdagdienst gerekend (3%)
- nachtdienst van zaterdag 23:00 uur tot zondag 07:00 uur wordt als zondagdienst gerekend (6%)
- nachtdienst van zondag 23:00 uur tot maandag 07:00 uur wordt als maandag**nacht**dienst gerekend (1,75%)

Verschuiven van diensten

	Verschuiven		compensatie
	Van	Naar	
Verschoven dienst	Reserve	Ochtend	
	Reserve	Middag	2 uur
	Reserve	Nacht	3 uur
	Reserve	Vrijdagnacht	5 uur
	Ochtend	Middag	2 uur
	Ochtend	Nacht	3 uur
	Middag	Ochtend	
	Middag	Nacht	1 uur
	Nacht	Ochtend	
	Nacht	Middag	