

Collectieve Arbeidsovereenkomst
(CAO)

N.V. Nederlandse Gasunie

(1 januari 2016 – 31 december 2016)

© 2016 partijen en de AWVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welk andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de AWVN.

Tussen ondergetekenden:

de naamloze vennootschap
"N.V. Nederlandse
Gasunie", gevestigd te Groningen,

als partij ter ene zijde, hierna te noemen:

d e w e r k g e v e r

en

CNV Vakmensen,
gevestigd te Utrecht,

FNV,
gevestigd te Amsterdam,

De Unie,
gevestigd te Culemborg,

de Vereniging van Personeel GasTerra en Gasunie,
gevestigd te Groningen,

elk als partij ter andere zijde, hierna te noemen:

d e v a k v e r e n i g i n g

gezamenlijk te noemen: p a r t i j e n

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1- Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:

de naamloze vennootschap 'N.V. Nederlandse Gasunie', gevestigd te Groningen;

Werknemer:

degene, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, tenzij in reactie op een uitnodiging van de werkgever uiterlijk in april 2016 schriftelijk geweigerd is om onder de werking van de volledige cao te gaan vallen, dan wel niet gereageerd is en uitgezonderd degenen die benoemd zijn door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de werkgever

Standplaats:

de gemeente of het gedeelte van de gemeente, waar of van waaruit de werknemer zijn werkzaamheden dient te verrichten;

Salaris:

het salaris per jaar exclusief enige uitkering;

Maandsalaris:

1/12e gedeelte van het salaris;

Wachtdienst:

de verplichting van de werknemer buiten de dagelijkse werktijden telefonisch of op andere door de werkgever goed te keuren wijze bereikbaar te zijn en zich beschikbaar te houden om, indien de werkgever dit om redenen van bedrijfsbelang nodig acht, terstond de hem opgedragen werkzaamheden te verrichten.

Artikel 2 - Duur van de overeenkomst

2.1 Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt, behoudens voor zover uit de tekst van de artikelen het tegendeel blijkt, op 31 december 2016 om 24.00 uur, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2 Partijen zullen zich uiterlijk drie maanden voor het einde van de overeenkomst met elkander verstaan omtrent het verlengen van deze overeenkomst dan wel het afsluiten van een nieuwe overeenkomst.

2.3 Indien het overleg, bedoeld in lid 2, niet voor het einde van de overeenkomst tot algehele overeenstemming heeft geleid, wordt, zolang het overleg voortduurt, de duur van de overeenkomst geacht telkens met één maand te zijn verlengd.

2.4 Indien naar het oordeel van een der partijen bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding geven wijzigingen in de loonbepalingen voor te stellen, is de andere partij gehouden daarover overleg te plegen.

Artikel 3 - Individuele Arbeidsovereenkomst

3.1 De werkgever zal met elke werknemer, die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar de cao. Over het standaardmodel van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakvereniging overleg gepleegd.

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer geldt, behoudens het bepaalde in het 2e lid, voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

3.2 Beëindiging van de dienstbetrekking

Behoudens tijdens proeftijd en onverminderd het recht van de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking te beëindigen wegens een dringende reden (art. 7:678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek) eindigt de dienstbetrekking:

- door schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer tegen het einde van een kalendermaand. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt twee maanden. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- op de laatste dag van de kalendermaand, voorafgaand aan die waarin voor de werknemer ingevolge de reglementen van de Stichting Pensioenfonds Gasunie, recht op invaliditeitspensioen ontstaat.
- uiterlijk op de dag voorafgaand aan het door de werknemer bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 4 - Standplaats en woonplaats

4.1 De werknemer is verplicht alle naar de mening van de werkgever passende werkzaamheden te verrichten op elke door de werkgever aangegeven plaats in Nederland, voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

4.2 De werkgever deelt de werknemer schriftelijk zijn standplaats mede.

4.3 De werkgever is bevoegd, telkens wanneer hij dit noodzakelijk acht, de werknemer een andere standplaats in Nederland aan te wijzen. Hierbij zal met de belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening worden gehouden. Verandering van standplaats zal vooraf met de betrokken werknemer worden besproken, waarbij er naar zal worden gestreefd hierover overeenstemming te bereiken.

4.4 Indien dit voor het vervullen van de functie noodzakelijk is, kan de werkgever het gebied aanwijzen waarbinnen de werknemer dient te wonen. Hierbij zal met de belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening worden gehouden.

Artikel 5 - Arbeidsduur/deeltijdarbeid

Tenzij in deeltijd wordt gewerkt, bedraagt de arbeidsduur, afgezien van arbeidstijdverkorting en behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke en wettelijk toegestane uitzonderingen, gemiddeld veertig uren per week. De waarde van de arbeidstijdverkorting wordt in geld uitgedrukt.

Artikel 6 - Werktijden

6.1 De werknemer is verplicht zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de door de werkgever in overleg met vakverenigingen of ondernemingsraad vastgestelde werktijden. De werktijden liggen voor de werknemers in dagdienst als regel tussen 7.00 en 19.00 uur (= de raamtijd).

6.2 Voor werknemers op wie de Regeling Flexibele Arbeidstijden van toepassing is, gelden de voorwaarden zoals opgenomen in het handboek HRM.

Artikel 7 - Beloning

7.1 Functiegroepen en salarisschalen

7.1.a Systematische rangordening van functies vindt plaats door toepassing van de Bakkenist methode dan wel voor de functiegroepen 70 en volgende de methode Hay.

Iedere functie wordt door een indelingscommissie ingedeeld in een functiegroep. De referentiefuncties zijn neergelegd in een matrix.

7.1.b De functies worden ingedeeld in een van de functiegroepen, genummerd 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, Cx, Ca, Bc, Bb, Ac, Ab en Aa.

7.1.c Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal onder gelijke nummering als de functiegroepen. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I.

7.2 Indeling en inpassing in schalen

7.2.a De werknemer wordt bij indiensttreding, functieverandering of verandering van functiewaardering ingedeeld in de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal, tenzij op hem een aan opleiding en/of ervaring gekoppeld groeipad van toepassing is.

7.2.b De inpassing binnen een volgens het voorgaande lid bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door leeftijd, de mate en hoedanigheid van de ervaring van de werknemer. Voor toekenning van een aan leeftijd gebonden salaris geldt als leeftijd de leeftijd op de eerstvolgende 1e juli.

7.2.c Aan de werknemer die nog niet zijn maximumsalaris heeft bereikt wordt schriftelijk mededeling gedaan welke salarisschaal op hem van toepassing is (gelet op de functiegroep waarin zijn huidige functie is ingedeeld).

7.2.d Het bij een schaal behorende minimum is het salaris dat ten minste wordt toegekend aan de in die schaal ingedeelde werknemer.

In verband met bijzondere omstandigheden kan gedurende ten hoogste een jaar een lager salaris worden vastgesteld.

7.2.e Werknemers met een HBO- of WO-opleiding met minder dan 3 voor Gasunie relevante ervaringsjaren kunnen als deelnemer aan een ontwikkelingsprogramma gedurende 6 jaar in een aanloopschaal gehonoreerd worden in plaats van de aan een functiegroep gerelateerde salarisschaal. De voorwaarden die gelden zijn opgenomen in het handboek HRM. Voor de ontwikkeling van de honorering zijn daarin ook bepalingen opgenomen.

7.3 Periodieke verhoging van het salaris

7.3.a Het salaris van de in een salarisschaal ingedeelde werknemer is mede afhankelijk van de ervaring van de werknemer en wordt normaal een keer per jaar verhoogd met 2,5% tot het maximum is bereikt (zie 7.4).

7.3.b In uitzonderingsgevallen ter beoordeling van de werkgever, kan, bijvoorbeeld wegens het door een werknemer vervullen van een functie ingedeeld in een lagere functiegroep dan welke behoort bij de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld, het door die werknemer te bereiken maximum op een lager bedrag worden gesteld dan het bij de salarisschaal behorende maximum.

7.4 Invloed personeelsbeoordeling en/of classificatie

Op grond van de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn taak vervult kan geen, een lager of hoger percentage als bedoeld in 7.3.a worden toegekend. Het maximaal toe te kennen percentage bedraagt 5%.

7.5 Promotie

Het salaris van de werknemer wordt bij promotie naar een hogere salarisschaal in de regel met 6% verhoogd, tenzij sprake is van een groeipad als bedoeld in artikel 7.2.a in welk geval deze verhoging in de regel 3% bedraagt. Een groeipad wordt schriftelijk vastgelegd.

7.6 Indeling in lagere functiegroep

7.6.a Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen wordt geplaatst in een ten opzichte van zijn vorige functiegroep lagere functiegroep, behoudt hij ten minste zijn salaris.

7.6.b Indien een werknemer wegens medische redenen wordt geplaatst in een ten opzichte van zijn vorige functiegroep lagere functiegroep is het bepaalde in artikel 19 van toepassing, waarbij als maandsalaris het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag wordt bedoeld.

7.7 Uitbetaling salaris

7.7.a Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

7.7.b Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een maand wordt een evenredig gedeelte van het maandsalaris betaald.

7.8 Salarisaanpassing

Per 1 januari 2016 worden de salarissen, alsmede de bedragen vermeld in de salarisschalen, verhoogd met 0,8%.

7.9 Resultaatafhankelijke uitkering

Gekoppeld aan het behalen van de collectieve targets (op nader te bepalen gebieden) over 2016 is een uitkering overeengekomen conform Bijlage II.

Uitbetaling van de resultaatafhankelijke uitkering zal afhankelijk zijn van de realisatie van de doelstellingen over het betrokken jaar en geschieden in de maand februari van het jaar 2017. De Raad van Bestuur oordeelt over de realisatie. Daarbij kunnen bijzondere omstandigheden worden meegewogen.

Voor werknemers die in deeltijd werken wordt de uitkering naar evenredigheid verlaagd. De peildatum voor de uitkering is 31 december 2016.

Artikel 8 - Beroepsprocedure functie-indeling

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij daar tegen in beroep gaan bij de Beroepscommissie functie-indeling, waarvan de taak, samenstelling, werkwijze en bevoegdheden in het handboek HRM (HRM_4-9.03) (Beroepsprocedure functie-indeling) zijn opgenomen.

De werknemer dient zijn gemotiveerd bezwaar schriftelijk in bij de secretaris van de Beroepscommissie, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende.

Artikel 9 - Volcontinudienst

9.1 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in een volcontinudienst bestaande uit een vijfpluogendienstrooster met een reservedienst bedraagt 34 2/3 uur.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in een volcontinudienst bestaande uit een vijfpluogendienstrooster zonder een reservedienst bedraagt 33 2/3 uur.

Voor elke kalendermaand, die de werknemer onafgebroken in één van beide volcontinudiensten werkt, ontvangt hij een pluogentoeslag op het maandsalaris van 30%.

9.2 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de volcontinudienst voor contractdispatching met drie reservediensten, bedraagt 35 uur. Voor elke kalendermaand, die de werknemer onafgebroken in deze volcontinudienst werkt, ontvangt hij een pluogentoeslag op het maandsalaris van 23%.

9.3 Bij plaatsing van de dagdienst in de volcontinudienst in de loop van een kalendermaand ontvangt de werknemer over die maand een pluogentoeslag van 1% van het maandsalaris voor elke dag, waarvoor de volcontinudienst geldt.

9.4 De werknemer in volcontinudienst die wordt geplaatst in de dagdienst, ontvangt vanaf de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt een pluogentoeslag op het maandsalaris overeenkomstig de tabel in Bijlage IV van deze cao.

De basis waarover de toeslag wordt betaald is het salaris op de datum van overplaatsing. Deze basis blijft tijdens de afbouw onveranderd en wordt derhalve niet verhoogd als gevolg van individuele of algemene salarismaatregelen.

Indien de overplaatsing volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid op basis waarvan gedurende de ziekteperiode de ploegentoeslag volledig is doorbetaald, worden de maanden van ziekte geacht onderdeel te vormen van de afbouwperiode.

9.5 Overwerk en dienstverschuiving voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen 20 tot en met 55

De werknemer die, na aftrek van werkverlet, in een volcontinudienstcyclus meer uren werkt dan zijn normale aantal, ontvangt daarvoor, naast de voor hem geldende ploegentoeslag, per gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van 0,29% van het maandsalaris.

Als per saldo in de volcontinudienstcyclus na aftrek van werkverlet als gevolg van dienstverschuiving sprake is van minder uren dan het normale aantal vindt geen korting plaats.

Indien een werknemer als gevolg van overwerk of dienstverschuiving op grond van de Arbeidstijdenwet verplicht rust moet houden terwijl de werknemer volgens dienstrooster arbeid had moeten verrichten, worden deze wettelijk verplichte rusturen beschouwd als werkuren.

9.6 Uren die meer gewerkt zijn dan het normale aantal in een volcontinudienstcyclus, worden ingehaald door werkverlet, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Het werkverlet wordt verleend op door de werkgever te bepalen dagen in de volcontinudienstcyclus volgend op de volcontinudienstcyclus waarin de uren zijn gewerkt.

Indien het werkverlet om redenen van bedrijfsbelang niet is verleend, wordt voor elk meer gewerkt uur een compenserende betaling toegekend van 0,58% van het maandsalaris.

9.7 De werknemer in volcontinudienst die op feestdagen werkt, ontvangt daarvoor, naast de voor hem geldende ploegentoeslag, per gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van 0,58% van het maandsalaris.

9.8 Voor feestdagen op maandag t/m vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend.

9.9 De ploegentoeslag als genoemd in dit artikel wordt berekend op basis van het salaris, voor zover dit het 100% maximum van salarisschaal 65 niet te boven gaat.

Artikel 10 - Overwerk

10.1 Overwerk voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen 20 tot en met 55

10.1.1 Als overwerk wordt beschouwd:

- a. arbeid, die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de raamtijd, zoals vermeld in artikel 6 van deze cao en voor zover daardoor een dagelijkse arbeidsduur van 8 uren wordt overschreden;
- b. voor werknemers op wie de Regeling Flexibele Arbeidstijden niet van toepassing is: arbeid, die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de normale werktijden voor zover daardoor een dagelijkse arbeidsduur van 8 uren wordt overschreden;

c. arbeid, verricht door een werknemer in dagdienst op zaterdagen, zondagen en op de feestdagen als bedoeld in artikel 16;

d. voor deeltijdwerkers: arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de werktijden zoals die gelden voor een voltijdwerknemer met vergelijkbare werktijden, voor zover daardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

10.1.2 Niet als overwerk wordt beschouwd:

a. arbeid, verricht voor het inhalen van werktijd, verzuimd of te verzuimen als gevolg van stagnatie in het bedrijf, indien de werkgever over de verzuimde werktijd het salaris heeft doorbetaald of zal doorbetalen;

b. arbeid, verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen werktijd dan wegens verlof, ziekte of ongeval;

c. arbeid, verricht buiten de normale werktijden, als gevolg van verandering van werktijden;

d. arbeid, bedoeld in het eerste lid onder a, waarvan de duur minder dan een half uur bedraagt, voor zover deze arbeid direct voorafgaand of aansluitend aan de reguliere werktijd plaatsvindt.

10.1.3 Uren, gedurende welke overwerk is verricht worden ingehaald door werkverlet, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Het werkverlet wordt verleend op door de werkgever te bepalen dagen voor werknemers in dagdienst in de daaropvolgende 24 weken.

10.1.4.a Voor elk uur overwerk wordt aan werknemers in dagdienst een toeslag uitgekeerd van: 0,29% van het maandsalaris voor overwerk op maandag t/m vrijdag; 0,435% van het maandsalaris voor overwerk op zaterdag; 0,58% van het maandsalaris voor overwerk op zon- en feestdagen.

10.1.4.b Indien het werkverlet, bedoeld in 10.1.3, om redenen van bedrijfsbelang niet is verleend, wordt daarenboven aan werknemers in dagdienst voor elk uur overwerk een compenserende betaling toegekend van 0,58% van het maandsalaris.

10.1.5 Onverminderd het bepaalde in het derde lid behoeft de werknemer in dagdienst, die overwerk heeft moeten verrichten binnen 8 uren voor de aanvang van zijn normale werktijd en daarmee voor 04.00 uur 's morgens is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid aan te vangen, dan nadat hij, na beëindiging van zijn taak, waarvan het overwerk deel uitmaakte, zoveel uren heeft verzuimd als hij na 22.00 uur de vorige avond heeft overgewerkt, evenwel met dien verstande, dat generlei aanspraak op verzuimuren bestaat na het einde van de normale werktijd op de desbetreffende dag.

10.1.6 Voor werknemers ingedeeld in de salarisschaal 55 geldt, in plaats van het gestelde in 10.1.4a en 10.1.5, de volgende regeling:

Voor elk uur overwerk wordt aan werknemers in dagdienst een toeslag uitgekeerd van 0,29% van het maandsalaris.

10.2 Overwerk voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen 60 tot en met Aa en de aanloop schalen YD1 en YD2

10.2.1 De werknemer dient ook buiten de voor hem geldende werktijden werkzaamheden te verrichten indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.

10.2.2 De werkgever kan voor het verrichten van overwerk een tegemoetkoming in vrije tijd verlenen.

10.2.3 De omvang van de te verlenen tegemoetkoming in vrije tijd staat in eerste instantie ter competentie van de directe chef van de werknemer. Hierbij dienen onder meer de volgende factoren in aanmerking te worden genomen:

- de omvang en frequentie van het overwerk;
- de mate waarin de werknemer zelf de omvang en frequentie van het overwerk (mede) kan bepalen;
- de mate waarin de aard van de functie - naar redelijkerwijs bij de werknemer bekend mag worden verondersteld - het verrichten van overwerk met zich kan meebrengen.

10.2.4 In het geval bij de leidinggevende en/of de werknemer onzekerheid bestaat over de juiste toepassing van het gestelde in de leden 2 en 3 van dit artikel kan de afdeling HR worden ingeschakeld met het verzoek van advies te dienen.

Artikel 11 - Wachtdienst

11.1 Wachtdienst wordt beperkt tot die gevallen, waarin zulks naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is en zal niet langer duren dan een periode van ten hoogste een week in een tijdvak van drie weken, tenzij het bedrijfsbelang anders vereist.

11.2 De werknemer geplaatst in de salarisschalen 20 t/m 55 ontvangt met ingang van 1 januari 2016 voor elke dag wachtdienst een vaste wachtdiensttoeslag overeenkomstig de volgende tabel:

maandag t/m vrijdag (geen feestdag)	€ 16,21
zaterdag (geen feestdag)	€ 64,85
zon- en feestdag	€ 97,26

Voor een volle week wachtdienst bedraagt de vaste wachtdiensttoeslag € 243,16

De hoogte van de vaste wachtdiensttoeslag wordt aangepast met de structurele loonontwikkeling.

Voor oproepen tijdens wachtdienst wordt voor de oproepen, gerekend per maand, een variabele wachtdiensttoeslag gegeven volgens de volgende tabel:

1 oproep	1% van het maandsalaris
2 oproepen	2% van het maandsalaris
3 of meer oproepen	3% van het maandsalaris

Voor wachtdienst op een feestdag, die valt op een van dagen maandag t/m vrijdag, ontvangt de werknemer, naast de vaste wachtdiensttoeslag ad € 97,26, een halve vrije dag.

Bij wisseling van wachtdienst geldt de dag, waarop wordt gewisseld, als wachtdienstdag voor die werknemer die op die dag uit de wachtdienst gaat.

11.3 De werknemer geplaatst in de salarisschalen 60 t/m Aa ontvangt voor elke dag wachtdienst een toeslag in de vorm van een percentage van het maandsalaris overeenkomstig de volgende tabel:

maandag t/m vrijdag (geen feestdag)	0,5%
zaterdag (geen feestdag)	2,0%
zon- en feestdag	3,0%

Bedoelde toeslag wordt berekend op basis van het salaris waarbij het uitgangspunt is dat het salaris minimaal het maximum van salarisschaal 45 bedraagt.

Bedoelde toeslag wordt berekend op basis van het salaris, voor zover dit het maximum van salarisschaal Cx niet te boven gaat.

Voor wachtdienst op een feestdag, die valt op een van de dagen maandag t/m vrijdag, ontvangt de werknemer, naast de 3% toeslag, een halve vrije dag.

Bij wisseling van wachtdienst geldt de dag, waarop wordt gewisseld, als wachtdienst dag voor die werknemer die op die dag uit de wachtdienst gaat.

11.4 De werkgever zal de beëindiging van de wachtdienst ten minste 3 maanden voor de geplande datum van beëindiging schriftelijk aan de werknemer aanzeggen.

Indien de beëindiging niet met inachtneming van die termijn is aangezegd, zal de wachtdiensttoeslag vanaf de datum van de aanzegging nog 3 maanden worden doorbetaald.

Artikel 12 - Mobiliteitstoeslag afdeling Speciale Opdrachten

Maandelijks wordt aan aangewezen ambulante medewerkers van de afdeling Speciale Opdrachten een mobiliteitstoeslag toegekend van € 200 bruto. Deze toeslag maakt geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 13 - Uitkering 13e en 14e maand en vakantietoeslag

13.1 Maandelijks wordt aan de werknemer als zogenaamde '13e maand' een bedrag uitgekeerd gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris.

13.2 Maandelijks wordt aan de werknemer als zogenaamde '14e maand' een bedrag uitgekeerd gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris.

13.3 Bij in- of uitdiensttreding in de loop van de maand wordt een evenredig gedeelte van de in dit artikel vermelde uitkeringen betaald.

13.4 De wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoeslag is begrepen in de uitkeringen 13e en 14e maand.

Artikel 14 - Verlof

14.1 De werknemer heeft in elk kalenderjaar recht op 160 verlofdagen. Een verlofdag bedraagt 8 uur. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt het recht naar evenredigheid verlaagd.

14.2 Het verlof wordt naar evenredigheid verminderd voor elke maand, gedurende welke de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar niet in dienst van de werkgever is geweest.

De werknemer, die in dienst treedt na de 15e van een maand of de dienst verlaat voor of op de 15e van een maand, wordt, wat betreft het recht op verlof, geacht die maand niet in dienst te zijn geweest. In de overige gevallen wordt de werknemer geacht de gehele maand in dienst te zijn geweest.

14.3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, kan het verlof zodanig worden opgenomen, dat de werknemer in ieder geval een aaneengesloten tijdvak van 21 dagen afwezig is, in welk tijdvak zaterdagen, zondagen en vrije dagen zijn begrepen.

14.4 Toestemming tot het opnemen van verlofdagen, welke ten minste zes dagen van tevoren door de werkgever is gegeven, wordt alleen om redenen van bedrijfsnoodzaak ingetrokken.

Werknemers in volcontinuïdient kunnen op ten hoogste 3 zaterdagen en 3 zondagen per kalenderjaar verlof opnemen.

14.5 Over alle verlofdagen wordt het salaris, verhoogd met eventuele ploegentoeslag, doorbetaald.

14.6 Bij het einde van het dienstverband zal voor niet opgenomen verlof een bedrag worden uitgekeerd overeenkomend met het salaris (inclusief uitkering 13e maand, uitkering 14e maand en eventuele volcontinuïdienttoeslag) over een tijdvak gelijk aan dat verlof. Teveel opgenomen verlof wordt aan het einde van het dienstverband verrekend.

Dit laat evenwel onverlet het recht van de werkgever om na overleg met de werknemer dagen aan te wijzen waarop het restant verlof opgenomen dient te worden.

14.7 De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om jaarlijks maximaal 48 verlofuren te kopen. De waarde van een verlofuur is vastgesteld op 0,75% van het maandsalaris. Het kopen van verlofuren is slechts mogelijk als deze uren, samen met het restant aan verlofuren, nodig zijn voor opname in het lopende kalenderjaar.

14.8 Indien de werknemer gedurende een aaneengesloten periode van 30 kalenderdagen door andere dan bedrijfsoorzaken en anders dan door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet heeft verricht, heeft hij met betrekking tot die periode geen recht op verlof.

14.9a Het in een kalenderjaar toegekende verlofrecht kan genoten worden in het jaar van toekenning en het daaropvolgende kalenderjaar. Daarna vervalt het recht.

14.9b In afwijking van het bepaalde in artikel 14.9a heeft het saldo van het opgebouwde verlof tot en met 31 december 2013 en het tot en met die datum genoten verlof heeft een verjaringstermijn van 5 kalenderjaren. Deze termijn eindigt op 31 december 2018.

14.10 De werkgever heeft de mogelijkheid, voor zover de dienst dit toelaat, voor alle werknemers of per afdeling als collectieve verlofdag aan te wijzen:

- de werkdag na Hemelvaartsdag;
- de werkdag voorafgaand of aansluitend aan kerst of oud & nieuw.

Artikel 15 - Overig verlof

15.1 Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof - met behoud van salaris - kan in overleg met de werkgever aan de werknemer worden verleend wegens de volgende bijzondere omstandigheden:

Calamiteitenverlof

- Bij overlijden van een van zijn huisgenoten tot en met de dag van de begrafenis of de crematie;
- 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;
- In geval van onvoorziene noodsituaties die geen uitstel dulden, of in geval van wettelijke verplichtingen buiten de schuld van de werknemer ontstaan, kan het werk onderbroken worden voor een naar billijkheid te berekenen periode.

Kraamverlof

- Bij bevalling van de partner en in geval van wettelijke verplichtingen in verband met de komst van een adoptiekind, 2 dagen.

Overige situaties

- Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer (met inbegrip van ondertrouw of inschrijving), 3 dagen;
- Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, 1 dag;
- Bij 25³- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, 2 dagen;
- Bij verhuizing als gevolg van overplaatsing om bedrijfsredenen, 3 dagen.

15.2 Onbetaald verlof

Onbetaald verlof kan, naast de wettelijke vormen van onbetaald zorgverlof worden verleend voor de volgende doeleinden:

- sabbatical: de duur van een sabbatical bedraagt minimaal 3 maanden en maximaal 12 maanden onbetaald verlof;
- verlof voorafgaand aan pensionering; waarbij de ingangsdatum van het onbetaald verlof niet eerder dan vijf jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd mag liggen.

De nadere voorwaarden waaronder deze vormen van onbetaald verlof mogelijk zijn, zijn opgenomen in het Handboek HRM.

15.3 De werkgever verleent, indien naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakvereniging verlof met behoud van salaris voor het deelnemen aan door deze georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomsten, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van de statutair voorziene organen.

15.4 Gedurende de periode, waarin een werknemer partieel leerplichtig is, is op hem het in de overige artikelen bepaalde van toepassing, voor zover uit het in dit artikel bepaalde niet het tegendeel volgt.

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.

³ De twee vrije dagen worden niet gegeven aan werknemers die eerder een 20-jarig dienstjubileum bij de werkgever hebben gevierd.

a. De in artikel 5 genoemde arbeidsduur wordt verminderd met zoveel eenheden van 8 uren als het aantal dagen waarop de werknemer per week leerplichtig is.

b.1 Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.

b.2 Ter uitvoering van het onder 1 gestelde wordt het salaris, bedoeld in artikel 7, lid 2b, verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop de werknemer per week leerplichtig is.

c. Het verlof als bedoeld in artikel 14, lid 1, wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop de werknemer per week leerplichtig is.

d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken, dan wel van die instelling vakantie geniet, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

e. Indien een werknemer vrijwillig arbeid verricht op een dag, waarop hij geen onderwijsinstelling hoeft te bezoeken, ontvangt hij daarvoor het voor hem voor een werkdag geldende salaris.

f. Onder maandsalaris wordt verstaan 1/12e gedeelte van het voor hem overeenkomstig het bepaalde in b.2 geldende salaris.

15.5a Een werknemer heeft in verband met haar zwangerschap recht op een aaneengesloten periode van in totaal zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof dient, ter keuze van de werknemer, in te gaan tussen zes en vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

Gedurende de bedoelde verlofperiode is artikel 19a.1.a van overeenkomstige toepassing in die zin dat gedurende deze gehele verlofperiode de bedoelde aanvulling plaatsvindt.

15.5b Als de werknemer zwanger is van een meerling dan wordt het recht in het vorige lid genoemd met vier weken verlengd. Het verlof gaat dan, ter keuze van de werknemer, tien tot acht weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.

Artikel 16 - Feestdagen

16.1 Onder feestdagen wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Koningsdag, of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

16.2 Op feestdagen wordt door de werknemer in dagdienst in de regel niet gewerkt.

16.3 Ingeval de overheid een nationale feestdag aanwijst, zal de werkgever de ter zake gedane aanbeveling door de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties volgen.

Artikel 17 - Werkgeversbijdrage in het kader van levensloop

- 17.1 De werkgeversbijdrage in het kader van levensloop bedraagt 3% van het salaris inclusief de uitkering 13e en 14e maand.
- 17.2 De voorwaarden in het kader van de levensloopregeling zijn opgenomen het Handboek HRM.

Artikel 18 - Flexibiliseringbudget

Werkgever biedt werknemer de gelegenheid om een gedeelte van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze samen te stellen.

18.1 Bronnen

De bronnen van het flexibiliseringbudget, waaruit de werknemer jaarlijks keuzes kan maken zijn:

1. De geldswaarde van uren overeenkomstig Bijlage III
2. De werkgeversbijdrage levensloop

18.2 Doelen

De bronnen kunnen gebruikt worden voor de volgende doelen:

1. Het kopen van vrije tijd tot maximaal 220⁴ uren voor zover het flexibiliseringbudget dit toelaat. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt het recht naar evenredigheid verlaagd
2. Uitbetaling in geld, waaronder een jaarlijks te bepalen individuele vergoeding onder de werkkostenregeling
3. Storting op een levenslooprekening

18.3 Waardebepaling

De waarde van een uur is vastgesteld op 0,75% van het maandsalaris, waarbij het maandsalaris op 1 januari van het kalenderjaar bepalend is voor de hoogte van het flexibiliseringbudget. Voor het kopen van vrije tijd en / of het uitbetalen van het flexibiliseringbudget wordt eveneens uitgegaan van het op 1 januari van het kalenderjaar geldende maandsalaris. Ingeval van latere indiensttreding is het maandsalaris van de maand van indiensttreding bepalend voor de hoogte van het flexibiliseringbudget en de waarde van tijd.

18.4 Randvoorwaarden

Bij toepassing van het flexibiliseringbudget gelden de volgende randvoorwaarden:

- De toekenning van het flexibiliseringbudget uit de in artikel 18 lid 1 vermelde bron 1 vindt volledig en ineens plaats op 1 januari van ieder kalenderjaar; het flexibiliseringbudget uit bron 2 wordt per maand beschikbaar gesteld;
- Uiterlijk in de tweede week van het kalenderjaar wordt bekend gemaakt welk bedrag van het flexibiliseringbudget uitgekeerd kan worden als individuele vergoeding onder de werkkostenregeling
- Voor 1 oktober van ieder kalenderjaar moet door de werknemer zijn aangegeven hoeveel vrije tijd de werknemer wil kopen; de gekochte vrije tijd komt de volgende dag beschikbaar;

⁴ Voor werknemers in volcontinuïdient is het maximum gesteld op 92 uren.

- De uitbetaling van het flexibiliseringbudget uit bron 2 vindt plaats uiterlijk in de maand volgend op die waarin de keuze is gemaakt, rekening houdend met de maandelijkse opbouw van dat budget en vervolgens per maand de maandelijkse opbouw; indien geen keuze kenbaar wordt gemaakt wordt het budget in december uitbetaald;
- De uitbetaling van het resterende flexibiliseringbudget uit bron 1 vindt plaats in de maand volgend op die waarin de keuze is gemaakt, maar uiterlijk in december van het betreffende kalenderjaar;
- De gekochte vrije tijd hoeft niet onmiddellijk te worden ingeroosterd, tenzij dit noodzakelijk is voor de werkplanning.
- Gekochte vrije tijd zal worden gebruikt uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het jaar van koop en vervalt –indien niet gebruikt- daarna; indien het niet-gebruiken een gevolg is van een uitzonderlijke omstandigheid zal de tijd alsnog in geld worden uitbetaald, tegen het tarief waarvoor de tijd is gekocht.

- Indien de werknemer niet gedurende een heel kalenderjaar in dienst is geweest, wordt het flexibiliseringbudget naar evenredigheid toegekend. Voor gedeelten van een maand gelden de tweede en derde zin van artikel 14.2 van de cao op overeenkomstige wijze;
- Correcties van het flexibiliseringbudget (o.a. wijziging in arbeidsduur, einde dienstverband) worden verrekend in de opvolgende maand, tenzij als gevolg van bijzondere omstandigheden een ander verrekeningspatroon wordt afgesproken.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt het flexibiliseringbudget toegekend; eenmaal gemaakte keuzes worden verwezenlijkt.

Artikel 19a - Aanvulling bij ziekte of ongeval

19a.1.a Indien de werknemer wegens ziekte of ongeval verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, wordt, zolang het dienstverband voortduurt, het bedrag van de geldelijke vergoeding of uitkering, waarop de werknemer krachtens enige wettelijke regeling ter zake van de arbeidsongeschiktheid aanspraak kan maken, tot het einde van de 24e kalendermaand na die, waarin hij zijn werkzaamheden heeft gestaakt, door de werkgever op de hiernavolgende wijze aangevuld:

- i. gedurende de eerste 12 maanden per kalendermaand tot het bedrag van zijn maandsalaris (inclusief uitkering 13e en 14e maand);
- ii. gedurende de 13e tot en met de 24ste maand per kalendermaand tot 70% van zijn maandsalaris (inclusief uitkering 13e en 14e maand).

19a.1.b De in het vorige lid bedoelde aanvullingen vinden alleen plaats als voldaan wordt aan de wettelijke vereisten op grond van de Wet Verbetering Poortwachter.

Indien daarnaast voldaan wordt aan de hiernavolgende voorwaarden kan gedurende de 13e tot en met de 24ste maand een extra aanvulling worden uitgekeerd per kalendermaand van 30% van het maandsalaris (inclusief uitkering 13e en 14e maand):

De werknemer dient intensief mee te werken aan reïntegratieverplichtingen, mede in het verlengde van de Wet Verbetering Poortwachter;

De werknemer dient optimaal mee te werken aan reïntegratieactiviteiten;

Reïntegratieactiviteiten dienen zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen, dan wel aangevangen te zijn.

Toetsing of voldaan is aan de gestelde voorwaarden vindt plaats door het Sociaal Medisch Team (SMT) uiterlijk 12 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het SMT geeft, na advies van de bedrijfsarts, een bindend oordeel.

De in dit lid bedoelde aanvulling kan tevens worden uitbetaald aan de werknemer, indien het SMT op het moment van toetsing, na advies van de bedrijfsarts, oordeelt dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft.

19a.2.a De werknemer die onder de toepassing van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) valt, ontvangt indien en voor zover het dienstverband met werkgever niet wijzigt als gevolg van toekenning van pensioen als gevolg van art. 19b van deze cao en zolang het dienstverband blijft voortduren een aanvulling tot 85% van zijn salaris gebaseerd op het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag onder verrekening van de WGA-uitkering.

19a.2.b De werknemer die vervolgens zijn werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat (waaronder tevens werkzaamheden in het kader van om-, her- of bijscholing), ontvangt voor iedere volledig gewerkte dag per week een bonusaanvulling van 3% van het salaris gebaseerd op het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag.

19a.2.c Het hierdoor ontvangen salaris kan nooit meer bedragen dan 100% van het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag.

19a.3 De in dit artikel bedoelde aanvullingen worden, ingeval de werknemer onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaand ten minste één jaar volcontinu- respectievelijk wachtdienst heeft verricht, tot het einde van de 24e kalendermaand na die waarin hij zijn werkzaamheden heeft gestaakt, verhoogd met de ploegen- respectievelijk wachtdiensttoeslag, welke laatstelijk voor hem heeft gegolden.

19a.4 De werknemer heeft geen aanspraak op de in dit artikel bedoelde aanvullingen, indien:

- de ziekte of het ongeval het gevolg is van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel voortvloeit uit enig gebrek, waarover hij voor het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse inlichtingen heeft verstrekt terwijl hij wist althans behoorde te weten dat voor het vervullen van de functie noodzakelijk is dat hij aan bepaalde eisen van medische geschiktheid voldoet; en/of
- hij de voorschriften van zijn arts niet opvolgt, dan wel in ander opzicht niet medewerkt aan een spoedig herstel; en/of
- hij zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven voorschriften of aanwijzingen welke gelden bij ziekte en ongeval; en/of
- voor zolang de werknemer niet voldoet aan de wettelijke verplichtingen uit de toepasselijke regelgeving.

Artikel 19b - Pensioenverzekering voor werknemers met WIA-uitkering

De werkgever sluit bij de Stichting Pensioenfonds Gasunie een pensioenverzekering af tegen arbeidsongeschiktheid voor werknemers aan wie na 31 december 2014 een WIA-uitkering wordt toegekend. Deze pensioenverzekering volgt de door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidsklasse.

Het basis arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per jaar 10% van 12 maal het pensioengevend

salaris⁵ tot het maximum van de WIA-grondslag. Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per jaar 70% van 12 maal het pensioengevend salaris boven het maximum van de WIA-grondslag. Beide pensioenen worden gecorrigeerd voor het arbeidsongeschiktheidspercentage. Verzekerd is voorts premievrije voortzetting van de pensioenopbouw op basis van de arbeidsongeschiktheidsklasse. Bij eerste toekenning van een WIA-uitkering of verandering van de arbeidsongeschiktheidsklasse wordt de omvang van de arbeidsovereenkomst verlaagd met de (verhoging van) het afkeuringspercentage, met inachtneming van geldende wettelijke regels.

Artikel 20 – Pensioen, deelnemersbijdrage en pensioentoeslag

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 CDC⁶. 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, dan wel onder welke voorwaarden de pensioenopbouw in enig jaar niet geheel of niet zal worden toegekend.

De werknemer die deelnemer is aan de in Pensioenreglement 2013 opgenomen pensioenregeling is een maandelijks verplichte bijdrage verschuldigd ter grootte van 6% van het gedeelte van het pensioengevend salaris dat 1/12^e gedeelte van het in het pensioenreglement opgenomen grensbedrag te boven gaat. Deze bijdrage wordt niet berekend over het salaris dat de fiscaal gefaciliteerde maximale pensioenopbouw te boven gaat.

Voor zover het pensioengevend salaris hoger is dan het fiscaal gefaciliteerde maximum wordt over het meerdere een bruto pensioentoeslag uitgekeerd die wordt afgeleid van de afgesproken CDC-premie.

⁵ Het pensioengevend salaris is per maand gedefinieerd. Het bestaat uit de som van het maandsalaris, 1/12^e gedeelte van de uitkeringen 13^e en 14^e maand, de ploegentoeslag en/of de wachtdiensttoeslag.

⁶ CDC = collective defined contribution

Artikel 21 - Onkostenregelingen

21.1 De werkgever draagt zorg voor regelingen die voorzien in een tegemoetkoming in de door de werknemer te maken kosten ten gevolge van dienstreizen en verhuizingen wegens dienstredenen; bij het vaststellen van de omvang van de tegemoetkoming wordt gestreefd naar een adequate compensatie van de redelijkerwijs te verwachten omvang van die kosten.

21.2 De werkgever draagt zorg voor een regeling volgens welke een bijdrage wordt verstrekt in de kosten van woon-/werkverkeer.

21.3 De werkgever stelt de inhoud van de in dit artikel vermelde regelingen ten minste eenmaal per jaar aan de orde in de ondernemingsraad dan wel in de betreffende commissies waarin ondernemingsraadleden zitting hebben.

Artikel 22 - Oudere werknemers

22.1 De werknemer die 55 jaar of ouder is wordt, in geval hij in dagdienst werkzaam is, niet verplicht tot volcontinuïdient.

22.2 De werknemer die 55 jaar of ouder is wordt niet verplicht tot overwerk, tenzij hij is ingedeeld in de wachtdienst.

22.3 De werknemer die 55 jaar of ouder is en die wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen een lager gewaardeerde functie gaat vervullen behoudt ten minste het salaris dat hij op het moment van de functiewijziging genoot.

22.4 Aan de werknemer die ten minste 10 jaren volcontinuïdient heeft verricht en aansluitend wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen uit de volcontinuïdient 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 tabel in Bijlage IV 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 salarismaatregelen.

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 ziektedag bepalend voor het toeslagpercentage. In dat geval is uitsluitend het "blijvende" percentage in de laatste kolom van Bijlage IV van toepassing.

Artikel 23 - Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid is mede gericht op het scheppen van ontplooiingsmogelijkheden voor de werknemers; in dit kader zal de werkgever maatregelen met betrekking tot training, opleiding en dergelijke treffen. De werkgever zal, indien daarom door de vakvereniging wordt verzocht, over dit beleid informatie aan de vakvereniging verschaffen en deze in de gelegenheid stellen daarover haar visie kenbaar te maken. Vacatures worden gepubliceerd overeenkomstig het bepaalde in handboek HRM, procesbeschrijving Werven.

Artikel 24 - Ingeleende arbeidskrachten

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad en zal deze in de gelegenheid worden gesteld zijn visie over de situatie met betrekking tot het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten kenbaar te maken.

Artikel 25 - Maatregelen en ontwikkelingen welke de sociale belangen van het personeel zouden kunnen raken en sociale gevolgen van personeelsinkrimping

25.1 In het normale contact tussen de werkgever en de vakvereniging zal aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

In dit kader zal zo vroegtijdig als mogelijk is overleg worden gepleegd indien ten gevolge van bijvoorbeeld investeringsplannen, voorgenomen reorganisaties in de personeelsbezetting of het voornemen om een afdeling of activiteit af te bouwen of te stoppen, maatregelen kunnen worden verwacht die een voorzienbare nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid.

Wanneer in dit verband adviezen worden verwacht van door de werkgever ingeschakelde organisatiebureaus zal de vakvereniging hierover worden geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld haar visie kenbaar te maken.

25.2 In het kader van het streven naar continuïteit van de onderneming en tevens naar handhaving van de werkgelegenheid daarin ten behoeve van de werknemers, zal de werkgever niet tot gedwongen collectieve ontslagen overgaan, tenzij dit door bijzondere omstandigheden noodzakelijk mocht zijn.

In dat geval zal de werkgever, met eerbiediging van de taak en positie van de ondernemingsraad, de vakvereniging tijdig uitnodigen tot het plegen van overleg.

De begeleiding van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin alsmede te treffen maatregelen met het oog op de sociale consequenties van een dergelijk ontslag, zullen in dat overleg onderwerp van gesprek zijn.

25.3 Het streven van de werkgever zal er op gericht zijn, voor zover dit in overeenstemming is met de verwerkelijking van de doelstelling van de onderneming, het aantal in dienst zijnde werknemers niet te doen teruglopen.

25.4 De werkgever blijft attent op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaatsen; hij zal ernaar streven de werkinhoud en de werkomstandigheden zodanig te organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de gezondheid van de werknemers.

25.5 In overleg met de ondernemingsraad blijft de werkgever zorg besteden aan de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Factoren die het optimaal functioneren zouden kunnen belemmeren, zullen zo mogelijk worden weggenomen.

Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan groeperingen die op de arbeidsmarkt een zwakkere positie innemen.

In voorkomende gevallen zal met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd over de mogelijkheden voor deze categorieën arbeidsplaatsen geschikt te maken.

Artikel 26 - Collectieve ontslagen

Ingeval eventuele collectieve ontslagen worden voorgenomen zullen in het overleg tussen de werkgever en de vakvereniging, met eerbiediging van de taak en positie van de ondernemingsraad, de begeleiding van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin en de in dit kader te treffen maatregelen deel van het gesprek zijn.

Artikel 27 - Werkzaamheden

27.1 De werknemer is gehouden de bij zijn functie behorende werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de aard van de functie, alsmede met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. Bij niet met de werkgever gelieerde ondernemingen is de werknemer niet gehouden arbeid te verrichten anders dan voor de werkgever.

27.2 De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

Artikel 28 - Verplichtingen van de werknemer

28.1 De werknemer is verplicht, ook na afloop van het dienstverband, tot geheimhouding van alles wat hem als werknemer bekend is geworden en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat bekendheid bij derden de belangen van de werkgever of van anderen kan schaden.

28.2 Het is de werknemers die zijn ingedeeld in een van de salarisschalen 20 tot en met 50 zonder toestemming van de werkgever niet geoorloofd arbeid voor derden te verrichten of een bedrijf uit te oefenen.

Artikel 29 - Algemene verplichtingen van partijen

29.1 De partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen.

29.2 De vakvereniging en haar leden, voor zover vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen, zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen.

Zij zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen, dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast.

Verenigingen of personen, die daartoe mochten overgaan, zullen zij op generlei wijze steunen, terwijl de leden van de vakvereniging alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te doen vinden.

29.3 De werkgever zal, zolang de vakvereniging of leden van de vakvereniging, voor zover vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkstaking toepassen, tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepassen. Vakverenigingen, lichamen of personen die daartoe mochten overgaan, zal hij op generlei wijze steunen.

Artikel 30 - Aansprakelijkheid

De partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst staan er onderling en elk voor zich tegenover de andere partij voor in, dat zij deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid zullen nakomen. De vakvereniging is bovendien aansprakelijk voor gedragingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantoonst, dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

Artikel 31 - Werkgeversbijdrage

De werkgever zal een bijdrage verstrekken overeenkomstig de tussen de AWWN en de Industriebonden gesloten overeenkomst (met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen) indien en voor zover deze overeenkomst geldt gedurende de onder artikel 2.1 genoemde contractsduur van deze cao. Met de Vereniging van Personeel van GasTerra en Gasunie is een separate overeenkomst ter zake gesloten.

Groningen, 23 maart 2016

N.V. Nederlandse Gasunie:

CNV Vakmensen:

(J.J. Fennema)

(K. Niemeijer)

FNV:

De Unie:

Vereniging van
Personeel GasTerra en Gasunie:

Bijlage I

Salarisschaal per 1 januari 2016

Schaalnummer	20	25	30	35	40	45	50
Leeftijd							
17	15099	16259	17440	19338	21297		
18	16432	17459	18502	20288	22113		
19	17734	18645	19570	21224	22931	25289	27816
20	19056	19833	20642	22170	23745	26036	28497
21	20377	21025	21702	23115	24561	26790	29188
22	21681	22222	22764	24049	25394	27549	29880
Minimum	23002	23422	23842	24996	26213	28296	30562
Maximum	26312	28198	30361	32871	35230	37967	40913

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Vervolg salarisschaal per 1 januari 2016

Schaalnummer	55	60	65	70	75	Cx
Minimum	32630	38839	46206	50576	55387	60647
Maximum	44894	53210	63116	69363	75458	82945

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Vervolg salarisschaal per 1 januari 2016

Schaalnummer	Ca	Bc	Bb	Ac	Ab	Aa
Minimum	80356	92653	101917	113320	123389	134051
Maximum	108079	124581	136935	152139	165958	180298

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Aanloopschaal per 1 januari 2016

Schaalnummer	YD2 (=HBO)	YD1 (=WO)
Minimum	30001	34840

De bedragen zijn exclusief uitkering 13^e en 14^e maand

Bijlage II

Maximum voor collectieve targets

Het maximum per kalenderjaar per werknemer voor collectieve targets is:

Salarisschaal per 31 december:	Maximum te bereiken collectieve targetbeloning
20 tot en met Cx en aanloopschalen	€ 500 bruto
Ca, Bc en Bb	6% van het salaris incl. uitkering 13e en 14e maand
Ac en Ab	8% van het salaris incl. uitkering 13e en 14e maand
Aa	10% van het salaris incl. uitkering 13e en 14e maand

Overgangsmaatregel:

In afwijking van voorgaande tabel geldt de volgende tabel voor werknemers geplaatst in een van de volgende schalen, als dit hoger is:

Salarisschaal per 31 december 2015	Maximum te bereiken collectieve targetbeloning
80	€ 500 bruto
Dc, Db en Da	2% van het salaris incl. uitkering 13e en 14e maand
Cc en Cb	4% van het salaris incl. uitkering 13e en 14e maand

Bijlage III

Bron 1 van het flexibiliseringbudget

Het flexibiliseringbudget van de werknemer bestaat uit de geldswaarde van een aantal uren, zie artikel 18 lid 1 cao. Het aantal uren is afhankelijk van de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld, en afhankelijk van het al dan niet werken in volcontinuïdient. Het bij de salarisschaal behorende aantal uren ingeval van een fulltime dienstverband is:

Salarisschaal	aantal uren voor werknemers in dagdienst	aantal uren voor werknemers in volcontinuïdient
20 tot en met 55	220 uur	92 uur
60	216 uur	88 uur
65	212 uur	84 uur
70	208 uur	80 uur
75	208 uur	80 uur
Cx	204 uur	76 uur
Ca	200 uur	Nvt
Bc	200 uur	Nvt
Bb	200 uur	Nvt
Ac	200 uur	Nvt
Ab	200 uur	Nvt
Aa	200 uur	Nvt

De werknemer die in deeltijd werkt krijgt, afhankelijk van de arbeidsduur, een evenredig aantal uren.

Bijlage IV

Afbouwregeling en regeling inkomensgarantie ploegentoeslag

Afbouwregeling ploegentoeslag (behorende bij artikel 9.4)

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 jaar en langer	24 maanden	8	8	8

Inkomensgarantie ploegentoeslag (behorende bij artikel 22.4)

De toeslagen zijn uitgedrukt in percentages van de oorspronkelijke toeslag

Leeftijd	Eerste 8 maanden	9e t/m 16e maand	Vanaf 17e 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%