

16 november 2015

Principeakkoord cao waterbedrijven 2015-2017

De werkgeversvereniging WWb en de vakbonden FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten hebben op 16 november een principeakkoord bereikt over de nieuwe cao waterbedrijven.

Onderstaand de principe-afspraken die partijen gemaakt hebben. Deze afspraken worden met een positief advies ter goedkeuring aan de achterbannen voorgelegd.

Cao-partijen hebben afgesproken de achterbannen zo spoedig mogelijk te raadplegen, zodat na akkoord, de afspraken over 2015 nog in 2015 geëffectueerd kunnen worden, voor de werknemers die op dat moment in dienst zijn bij de werkgevers.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 30 maanden, van 1 januari 2015 tot 1 juli 2017.

Loon

- Met terugwerkende kracht worden op 1 januari 2015 de salarissen structureel verhoogd met 1,5%
- Op 1 januari 2016 wordt de vrijval pensioenpremie van 0,8% opgenomen in het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget, het FAB
- In november of december ontvangen de werknemers die op dat moment in dienst zijn een eenmalige uitkering van 0,8% van hun FAB-grondslag in verband met de vrijval van de pensioenpremie over 2015
- Op 1 januari 2016 wordt de loonlijn structureel met 1% verhoogd
- Op 1 januari 2016 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%

Toelichting

Cao-partijen streven naar handhaving van een markt-conform beloningsgebouw in de cao waterbedrijven. Het verkleinen van de verschillen in de sector tussen werknemers met en zonder een garantietoeslag is daarbij essentieel. Daarom is, net als in de vorige cao, afgesproken om voor 2016 zowel de loonlijn aan te passen, als een generieke loonsverhoging toe te kennen. Daarbij zal dezelfde systematiek als in de vorige cao worden gehanteerd. Per 1 januari 2016 wordt de loonlijn

met 1% verhoogd en wordt daarnaast een algemene structurele salarisverhoging toegekend van 1,5%. Dit betekent voor werknemers met een inkomen boven het maximum van de functionele salarisschaal (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag), dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Dit houdt in een totale loonsverhoging per 1 januari 2016 van 2,5% voor de werknemers zonder garantietoeslag en een verhoging van 1,5% voor medewerkers met een (garantie)toeslag.

Per 1 januari 2015 geldt voor alle werknemers een algemene structurele loonsverhoging van 1,5%.

Daarnaast wordt de premievrijval pensioen van 0,8% per 1 januari 2016 toegevoegd aan het flexibel arbeidsvoorwaardenbudget (FAB). Over 2015 wordt in november of december een eenmalige uitkering van 0,8% uitgedeeld aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn. De eenmalige uitkering en de structurele 0,8% FAB bijdrage zijn pensioengevend.

Cao-partijen treden met elkaar in overleg op het moment dat het ABP bestuur bekend maakt over te gaan van loonindexatie naar prijsindexatie.

Van Werk naar Werk: wijzigingen Wet Werk en Zekerheid

Met de Wet Werk en Zekerheid worden er wettelijke veranderingen doorgevoerd in het arbeidsrecht en de WW. Doel van de aanpassingen is o.a. om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen door meer in te zetten op "van werk naar werk". Het is de bedoeling, dat er meer inspanningen gericht op "van werk naar werk" worden

gedaan in de fase vóórdat een werknemer werkloos wordt. Cao-partijen onderschrijven dit belang en spreken de intentie uit, om bij reorganisaties zoveel mogelijk in te zetten op "van werk naar werk"-trajecten. Dergelijke trajecten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer in kwestie en de werkgever en zijn niet vrijblijvend. Vanuit dat oogpunt spreken partijen af dat de kosten van deze inspanningen gezien zullen worden in het kader van het "Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding". Een paritaire werkgroep werkt bovenstaande uit in cao-afspraken. De werkgroep levert de tekst uiterlijk 1 april 2016 op.

3e WW-jaar

Gelijktijdig met het meer richten op "van werk naar werk" heeft de regering besloten de maximale WW-duur terug te brengen van 38 naar 24 maanden en de opbouw te vertragen. In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers en werknemers afgesproken het 3e WW-jaar, onder voorwaarden, te repareren. Tot op heden blijft het echter onduidelijk hoe deze voorwaarden in de praktijk moeten worden ingevuld.

Daarom spreken cao-partijen af om gedurende de looptijd van deze cao het 3e WW-jaar te repareren en de opbouw, hoogte en duur te handhaven op het niveau zoals deze gelden op 31 december 2015. Deze afspraak geldt eveneens voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Cao-partijen spreken ook af, zodra er meer duidelijkheid komt over de uitwerking van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van het 3e WW-jaar, overleg te voeren om de gevolgen daarvan voor de cao te bespreken en mogelijke aanpassingen in de cao door te voeren.

De Bovenwettelijke WW-uitkering

Als gevolg van het repareren van het 3e WW-jaar wordt ook de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering gerepareerd gedurende de looptijd van deze cao. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de gerepareerde WW-uitkering.

Sociale Innovatie: Proeftuinen

Door de afspraak in de vorige cao om te experimenteren in proeftuinen zijn er mooie initiatieven ontstaan. Initiatieven die aangezet hebben tot wijzigingen in de cao, voor

meer flexibiliteit en stappen gericht op de toekomst. Sociale partners hebben elkaar kunnen vinden in het belang van Sociale Innovatie. Cao-partijen nemen daarom het volgende op in de cao:

- de mogelijkheid om op bedrijfsniveau met de OR afspraken te maken over reismobiliteit in combinatie met reisvergoedingen;
- Het creëren van de mogelijkheid voor Het Nieuwe Werken binnen de cao zodat voor werknemers het plaats- en tijdsafhankelijk werken wordt mogelijk gemaakt;
- Het ook de komende cao-periode weer mogelijk te maken om sociaal te innoveren met proeftuinen.

Ketenbepaling voor call-center medewerkers

De huidige markt vraagt om flexibiliteit. De technologie verandert snel en de bedrijven gaan mee met deze verandering. Processen veranderen. Dit gaat echter niet over een nacht ijs, een flexibele schil is hierbij noodzakelijk. Met de nieuwe wetgeving (Wet werk en zekerheid) wordt de totale duur van uitzendovereenkomst en een opvolgend tijdelijke arbeidsovereenkomst verkort. De wetgever biedt echter de mogelijkheid hier binnen de cao een uitzondering op te maken zodat de duur van de uitzendovereenkomst niet meetelt in de maximale termijn van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Van deze mogelijkheid wordt gedurende de looptijd van deze cao gebruik gemaakt uitsluitend voor de werknemers klantenservice binnen de callcenters van de waterbedrijven (eerste lijns klantenservice medewerkers). Uitzendovereenkomsten voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever tellen niet mee in de ketenbepaling. Hiermee kunnen deze medewerkers ook na gewerkt te hebben als uitzendkracht bij het waterbedrijf, nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen van langere duur.

Werkgelegenheid

Werkgevers en werknemers onderschrijven de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de drinkwaterbedrijven voor werkgelegenheidsafspraken. De werkgevers hebben hun inzet tijdens de vorige cao-periode op dit gebied laten zien met prima resultaten op het gebied van het aanbieden van vele werkervaringsplaatsen, stageplekken en leer-werkplekken. Deze mooie resultaten liggen ten grondslag aan de ambitie voor de komende cao-periode. Werkgevers gaan ervoor om wederom deze doelen te overschrijden. Daarnaast is er ook speciale aandacht voor mensen met een arbeidsmarktbeperking. Ook daar voelen werkgevers een grote verantwoordelijkheid en bieden werkgevers met

een speciaal project deze doelgroep arbeidsplekken. De voortgang hierop kan door de bonden halfjaarlijks worden gemonitord.

Monitoren effectiviteit duurzame inzetbaarheid

Binnen de sector zijn mooie initiatieven genomen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Voor de komende cao-periode (mogelijk met behulp van een extern bureau) wordt de effectiviteit van de initiatieven en communicatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderzocht. Een vergelijkbare onderzoeksafspraken wordt gemaakt voor het employabilitybudget. Vanuit het perspectief van werknemer en HR zal onderzoek gedaan worden naar het employability budget en een nog betere benutting daarvan door werknemers. Communicatie over de bevindingen en de mogelijkheden van bestaande instrumenten behoort tot de resultaten van dit onderzoek.

Loondoorbetaling bij ziekte

Per 1 januari 2016 wordt er een nieuwe staffel toegepast voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast vervalt de terugwerkende krachtbepaling van artikel 12.6. per 1 januari 2016. Dit betekent dat werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt worden onder de nieuwe regeling vallen. Werknemers die al arbeidsongeschikt zijn en loondoorbetaling bij ziekte ontvangen voor 1 januari 2016 vallen onder de oude regeling.

De staffel voor loondoorbetaling wordt:

- Loondoorbetaling gedurende eerste half jaar: 100% (Blijft gelijk)
- Loondoorbetaling gedurende twee half jaar: 90% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende derde half jaar: 85% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende vierde half jaar: 80% (was 85%)

Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (op basis van UWV-verklaring) ontvangen gedurende de loondoorbetalingsperiode 100% van hun salaris.

Technische aanpassingen

Met de afspraak uit de vorige cao om de cao tekstueel in een nieuw jasje te steken is in de werkgroep cao-redactie met vakbonden een moderne cao-tekst afgesproken.

Enkele punten stonden nog open voor de onderhandelingsdelegaties. Deze technisch inhoudelijke punten en de wijzigingen die voortvloeien uit nieuwe wetgeving zijn besproken. Deze aanpassingen worden doorgevoerd in de nieuwe cao. De teksten vanuit de cao-redactie worden uiterlijk 1 april 2016 opgeleverd.

Wijzigingen in wet- en regelgeving gedurende de looptijd en de consequenties daarvan voor deze cao worden in onderling overleg met elkaar besproken en afgestemd.

Aldus overeengekomen te Zwolle
op 16 november 2015

Werkgeversvereniging WWb

Lieve Declercq (voorzitter WWb)

FNV Publiek Belang

Linda Groen

CNV Publieke Diensten

Aynur Polat

een speciaal project deze doelgroep arbeidsplekken. De voortgang hierop kan door de bonden halfjaarlijks worden gemonitord.

Monitoren effectiviteit duurzame inzetbaarheid

Binnen de sector zijn mooie initiatieven genomen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Voor de komende cao-periode (mogelijk met behulp van een extern bureau) wordt de effectiviteit van de initiatieven en communicatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid onderzocht. Een vergelijkbare onderzoeksafspraken wordt gemaakt voor het employabilitybudget. Vanuit het perspectief van werknemer en HR zal onderzoek gedaan worden naar het employability budget en een nog betere benutting daarvan door werknemers. Communicatie over de bevindingen en de mogelijkheden van bestaande instrumenten behoort tot de resultaten van dit onderzoek.

Loondoorbetaling bij ziekte

Per 1 januari 2016 wordt er een nieuwe staffel toegepast voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast vervalt ook de terugwerkende krachtbepaling van artikel 12.6. per 1 januari 2016. Dit betekent dat werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt worden onder de nieuwe regeling vallen. Werknemers die al arbeidsongeschikt zijn en loondoorbetaling bij ziekte ontvangen voor 1 januari 2016 vallen onder de oude regeling.

De staffel voor loondoorbetaling wordt:

- Loondoorbetaling gedurende eerste half jaar: 100% (Blijft gelijk)
- Loondoorbetaling gedurende twee half jaar: 90% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende derde half jaar: 85% (was 85%)
- Loondoorbetaling gedurende vierde half jaar: 80% (was 85%)

Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (op basis van UWV-verklaring) ontvangen gedurende de loondoorbetalingsperiode 100% van hun salaris.

Technische aanpassingen

Met de afspraak uit de vorige cao om de cao tekstueel in een nieuw jasje te steken is in de werkgroep cao-redactie met vakbonden een moderne cao-tekst afgesproken.

Enkele punten stonden nog open voor de onderhandelings-delegaties. Deze technisch inhoudelijke punten en de wijzigingen die voortvloeien uit nieuwe wetgeving zijn besproken. Deze aanpassingen worden doorgevoerd in de nieuwe cao. De teksten vanuit de cao-redactie worden uiterlijk 1 april 2016 opgeleverd.

Wijzigingen in wet- en regelgeving gedurende de looptijd en de consequenties daarvan voor deze cao worden in onderling overleg met elkaar besproken en afgestemd.

Aldus overeengekomen te Zwolle
op 16 november 2015

Werkgeversvereniging WWb

Lieve Declercq (voorzitter WWb)

FNV Publiek Belang

Linda Groen

CNV Publieke Diensten

Aynur Polat

Tekstuele uitwerking

Principeakkoord cao waterbedrijven 2015-2017

Loonsverhoging

Algemene structurele loonsverhoging

- Per 1 januari 2015 worden de salarissen (inclusief garantietoelagen) met 1,5% verhoogd.
- Per 1 januari 2016 worden de salarissen (inclusief garantietoelagen) met 1,5% verhoogd.

Aanpassing loonlijn

Cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw van de cao waterbedrijven. Om gelijke tred te houden met de relevante markt is besloten de salarisschalen van de cao (bijlage 1.1.) te verhogen. Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle medewerkers. Dit betekent voor medewerkers dat het bij hun functie behorende schaaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd. Voor medewerkers met een inkomen (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag) boven het maximum van de functionele salarisschaal betekent dit dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Het totale inkomen van deze medewerkers wijzigt niet door de aanpassing van de loonlijn.

De salarisschalen (nieuwe loonlijn: bijlage 1.1 van de cao) worden per 1 januari 2016 verhoogd met 1%. Deze loonlijn-aanpassing gaat vooraf aan de algemene structurele loonsverhoging op 1 januari 2016.

Premievrijval pensioen 0,8%

De premievrijval pensioen van 0,8% wordt per 1 januari 2016 toegevoegd aan het flexibel arbeidsvoorwaardenbudget (FAB). Over 2015 wordt in november of december een eenmalige uitkering van 0,8% uitgekeerd aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn. De eenmalige uitkering en de structurele 0,8% FAB bijdrage zijn pensioengevend.

Procesafspraken pensioen

Cao-partijen treden met elkaar in overleg op het moment dat het ABP bestuur bekend maakt over te gaan van loon-indexatie naar prijsindexatie.

Van werk naar werk

Met de Wet Werk en Zekerheid worden er wettelijke veranderingen doorgevoerd in het arbeidsrecht en de WW. Doel van de aanpassingen is o.a. om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen door meer in te zetten op "van werk naar werk". Inspanningen gericht op "van werk naar werk" moeten meer worden gedaan in de fase voordat een werknemer werkloos wordt. Cao-partijen onderschrijven dit belang en het zoveel mogelijk inzetten op van "werk naar werk". Het "van werk naar werk" traject is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer in kwestie en de werkgever en is dan ook niet vrijblijvend. Vanuit dat oogpunt spreken partijen af dat de kosten van deze inspanningen bezien zullen worden in het kader van het "Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding".

Partijen spreken af om voor 1 april 2016 dit nader uit te werken door in de cao de uitgangspunten op te nemen over de inspanningen van "werk naar werk". In de cao zullen ook nadere afspraken worden gemaakt over de voorwaarden waaronder de inspanningen verrekend zullen worden met de transitievergoeding.

3e WW-jaar

Gelijktijdig met het meer richten op "van werk naar werk" heeft de regering besloten de maximale WW-duur terug te brengen van 38 naar 24 maanden en de opbouw te vertragen. In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers en werknemers afgesproken het 3e WW-jaar, onder voorwaarden, te repareren. Tot op heden blijft het echter onduidelijk hoe deze voorwaarden in de praktijk moeten worden ingevuld.

Daarom spreken cao-partijen af om gedurende de looptijd van deze cao het 3e WW-jaar te repareren en de opbouw, hoogte en duur te handhaven op het niveau zoals deze gelden op 31 december 2015. Deze afspraak geldt eveneens voor de loongerelateerde WGA-uitkering.

Cao-partijen spreken ook af, zodra er wel meer duidelijkheid komt over de uitwerking van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van het 3e WW-jaar overleg te voeren om de gevolgen daarvan voor de cao te bespreken en mogelijke aanpassingen in de cao door te voeren.

De Bovenwettelijke WW-uitkering

Als gevolg van het repareren van het 3e WW-jaar wordt ook de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering gerepareerd gedurende de looptijd van deze cao. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de gerepareerde WW-uitkering.

Proeftuinen

Betreft aanpassing cao-artikel.

Huidig**10.6 Nadere regels**

1. De werkgever kan met betrekking tot het bepaalde in dit hoofdstuk nadere regels vaststellen.
2. In die gevallen, waarin de bepalingen van dit hoofdstuk niet voorzien, kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een voorziening in de geest van dit hoofdstuk treffen.

Nieuw**Nadere Afwijkende regels**

Je werkgever kan met betrekking tot reis- en verblijfskostenvergoeding nadere regels opstellen. In situaties die niet beschreven zijn, zal je werkgever naar redelijkheid beslissen.

Op bedrijfsniveau kunnen in overeenstemming met de OR afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van hetgeen in dit hoofdstuk is bepaald.

Het Nieuwe werken

Betreft aanpassing diverse cao artikelen voortvloeiend uit het advies van de paritaire werkgroep.

Huidig**4.4.3 Dagvenster**

Normaliter wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 19.00 uur (het dagvenster), met inachtneming van de bij de werkgever geldende flexibele werktijdenregeling.

Nieuw**Werktijden**

De reguliere werktijd ligt tussen 6.00 en 19.00 uur (dagvenster) op maandag tot en met vrijdag met in achtneming van de bij jouw werkgever geldende flexibele werktijdenregeling.

In het kader van Het Nieuwe Werken kun je op vrijwillige basis buiten de reguliere tijden werken als je dat met je werkgever overeengekomen bent. De toeslagen gekoppeld aan werken buiten de reguliere werktijden komen in dat geval te vervallen.

Huidig**Hoofdstuk 9****Mobiel werken en telewerken****9.1 Definities**

Vaste werkplek: onder vaste werkplek wordt verstaan de door de werkgever als zodanig aangewezen plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht.

Mobiel werken: onder mobiel werken wordt verstaan het werken van huis uit van en naar een wisselende werkplek.

Nieuw**Hoofdstuk 9****Het Nieuwe Werken en mobiel werken en telewerken****Definities****Vaste werkplek**

~~De door de werkgever aangewezen plaats waar je als regel je werkzaamheden verricht.~~

Mobiel werken

Onder mobiel werken wordt verstaan het werken van huis uit van en naar een wisselende werkplek.

Het Nieuwe Werken

Onder Het Nieuwe Werken wordt verstaan tijd en plaats onafhankelijk werken. De werknemer krijgt hierbij van de werkgever het vertrouwen om, waar mogelijk, zelf te bepalen waar en wanneer hij werkt.

In dit geval komen de vergoedingen gekoppeld aan werken buiten de reguliere werktijden te vervallen.

Huidig**9.2 Mobiel werken (van huis uit)**

Bij mobiel werken van huis uit naar een wisselende werkplek zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- Het reizen van huis naar een wisselende werkplek behoort tot de werktijd, indien en voor zover de reistijd meer bedraagt dan één uur per dag.
- De werkzaamheden vinden plaats binnen de tijden van het dagvenster.
- Het begin van de werktijd is de aankomsttijd op de eerste werkplek.
- Het einde van de werktijd is de vertrektijd van de laatste werkplek.
- De werktijd is derhalve de tijd tussen het begin en het einde van het werk minus de tijd van de pauze(s).

Huidig**9.3 Reistijd van en naar een wisselende werkplek**

Hieronder wordt verstaan de benodigde tijd om van huis naar de eerste werkplek en van de laatste werkplek naar huis te reizen. De tijd die de reistijd van meer dan één uur per dag te boven gaat, wordt gerekend tot werktijd.

9.4 Reiskosten van en naar een wisselende werkplek

De werknemer ontvangt een vergoeding van de gemaakte reiskosten bij mobiel werken van huis uit, met overeenkomstige toepassing van hoofdstuk 10.

Huidig**9.5 Afbouwregeling reiskosten**

Indien het bedrijf een reiskostenregeling woon-werkverkeer kent en bij de toepassing van de regeling mobiel werken van huis uit, zoals bedoeld in de artikelen 9.1, 9.2 en 9.3, zakelijke reiskosten worden vergoed, dan wel gebruik wordt gemaakt van bedrijfsvervoer, wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer beëindigd. Indien in deze situatie ten minste een jaar lang reiskosten woon-werkverkeer is betaald, zal de vergoeding worden afgekocht door een uitkering ineens van vijf maal de maandelijkse vergoeding.

Huidig**9.6 Telewerken**

Indien het bedrijfsbelang dit vordert, kunnen werkgever en werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken. Per bedrijf kunnen nadere voorwaarden worden overeengekomen, onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoedingen en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van technische hulpmiddelen. De bepalingen van de arbo-wetgeving zijn van toepassing.

Nieuw**Mobiel werken**

Bij mobiel werken begint je werktijd wanneer je aankomt op de eerste werkplek en eindigt wanneer je vertrekt bij de laatste werkplek. Om je feitelijke werktijd te bepalen moet je de tijd van je pauze(s) hier van aftrekken.

Nieuw**Reistijd van en naar een wisselende werkplek**

Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan 1 uur bedraagt, wordt de tijd daarboven als werktijd aangemerkt.

Nieuw**Afbouwregeling reiskosten**

1. Als je werkgever je zakelijke reiskosten vergoedt of je gebruik kunt maken van bedrijfsvervoer dan wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer beëindigd. Dit is het geval als je werkgever een reiskostenregeling kent bij de toepassing van ~~werken van huis uit~~ mobiel werken, zoals in deze cao beschreven.
2. Als je langer dan een jaar in deze situatie een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer hebt gekregen betaalt je werkgever je de vergoeding in één keer, met een hoogte van vijf keer de maandelijkse vergoeding.

Nieuw**Telewerken Het nieuwe werken**

Als dit voor het bedrijfsbelang nodig is, kunnen werkgever en werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken:

Als werknemer heb je de mogelijkheid om, in overleg met je werkgever, je arbeid in te delen volgens Het Nieuwe Werken. Je kan dan plaats en tijd onafhankelijk werken.

Per bedrijf kunnen in overleg met de ondernemingsraad nadere voorwaarden worden overeengekomen, onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoedingen en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van technische hulpmiddelen. De bepalingen van de arbo-wetgeving zijn van toepassing.

Huidig**4.5.3 Compensatie voor overwerk**

Overwerk en meerwerk wordt – op basis van vaststelling na afloop van iedere maand – als volgt gecompenseerd:

- a. Verlof gelijk aan het aantal uren overwerk/meerwerk. Op verzoek van de werknemer kan dit verlof worden vervangen door een uitkering op basis van het uurloon, als bedoeld in artikel 5.2.7;
- b. Een toeslag in geld overeenkomstig de hieronder vermelde toeslagpercentages, berekend over het uurloon als bedoeld in artikel 5.2.7.
 - 25 procent voor de uren meerwerk op maandag 06.00 t/m vrijdag 19.00 uur;
 - 50 procent voor de uren overwerk op maandag 06.00 t/m vrijdag 19.00 uur;
 - 100 procent voor de uren overwerk/meerwerk op vrijdag na 19.00 uur en op zaterdag, zondag en op feestdagen als bedoeld in artikel 4.4.2, alsmede op de dag volgend op een zondag of feestdag tussen 00.00 en 06.00 uur;
- c. De onder b. genoemde toeslag kan worden vervangen door verlof. Dit verlof wordt, indien het bedrijfsbelang dit toestaat, verleend op een door de werknemer gewenst tijdstip binnen zes weken nadat het overwerk/meerwerk is verricht.
- d. De werknemer die is ingedeeld in een door de werkgever aan te wijzen functie of functiegroep dan wel salaris(schaal) en daarom niet in aanmerking komt voor deze compensatie, ontvangt een extra bijdrage in zijn FAB.

Nieuw**Compensatie voor overwerk**

1. Voor overwerk krijg je een vergoeding in tijd en geld.
2. Elke maand wordt na afloop vastgesteld of je overwerk of meerwerk hebt verricht. Compensatie voor overwerk en meerwerk krijg je alleen als het overwerk of meerwerk op verzoek van de werkgever gebeurt. Je krijgt verlof gelijk aan het aantal uren overwerk of meerwerk.
3. Je mag ook vragen dit verlof te laten uitbetalen. Je krijgt dan een uitkering op basis van het uurloon (artikel 5.2.7.).
4. Je krijgt:

	Toeslag meerwerk	Toeslag overwerk
Doordeweeks:		
Maandag van 06.00 tot vrijdag 19.00 uur	25%	25%
Weekend:		
Vrijdag van 19.00 uur tot maandag 06.00 uur	100%	100%
Feestdagen:		
Feestdag en de daarop volgende dag tot 06.00 uur	100%	100%
5. De toeslag kan worden vervangen door verlof. Het verlof moet dan binnen 6 weken nadat het overwerk of meerwerk is verricht worden opgenomen. De toeslag wordt niet omgezet in verlof als het bedrijfsbelang dit niet toelaat.
6. Als je bent ingedeeld in een door de werkgever aan te wijzen functie of functiegroep dan wel salaris(schaal) en daarom niet in aanmerking komt voor de in dit artikel genoemde compensatie, ontvang je een extra bijdrage in je FAB.

Sociale innovatie

De tijd staat niet stil, flexibiliteit blijft aanhoudend van groot belang. Cao-partijen onderkennen de noodzaak hiervan en willen blijven investeren in sociale innovatie. Onderdeel hiervan is dat het ook gedurende de looptijd van deze cao mogelijk is voor werkgevers en werknemers in een veilige context te experimenteren met nieuw beleid. Hiertoe kunnen er proeftuinen georganiseerd worden waarbij het mogelijk is om, indien nodig, bepaalde cao-bepalingen tijdelijk buiten werking te stellen (sociale partners beslissen over eventuele dispensatie).

Ketenbepaling

Betreft aanpassing cao artikel.

Huidig**3.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de bepalingen krachtens het BW. Overeenkomstig artikel 7:668a zal, indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Nieuw**Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, gelden de bepalingen van artikel 7:668a BW, ~~Volgens artikel 7:668a BW zal, als je meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten hebt gehad in een periode van 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij hiervan in deze cao wordt afgeweken.~~

Afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW

Wanneer je als medewerker klantenservice (of een met deze referentiefunctie vergelijkbare functie) werkt in een callcenter/ klantcontactservicecenter, dan tellen uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met je huidige werkgever niet mee in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten van artikel 7:668a lid 1 BW. Hiermee wordt afgeweken van artikel 7:668a lid 2 BW. Deze afwijking geldt niet als je na 1 juli 2017 in dienst bent gekomen.

Werkervaringsplaatsen, stageplekken en werk-leerplekken

Werkgevers en bonden blijven het belang onderstrepen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector een kans te geven. In de afgelopen cao-periode zijn er zeer mooie resultaten bereikt op het gebied van het creëren van werkervaringsplaatsen, stageplaatsen en leer-werkplaatsen. De resultaten lagen ruim boven hetgeen afgesproken was. Werkgevers en bonden zijn overeengekomen om in lijn met deze resultaten de nieuwe ambitie te formuleren. Dat houdt in dat de sector in de komende cao periode 15 werkervaringsplaatsen, 185 stageplekken en 45 leer-werkplaatsen gaat realiseren.

.....

Werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking

Zowel werkgevers als werknemersvertegenwoordiging vinden het van groot belang om kansen en mogelijkheden te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers willen op dit gebied actief hun verantwoordelijkheid nemen en een goede invulling geven aan de participatiewet. Afgesproken is dat de vakbonden halfjaarlijks inzicht krijgen in het aantal ingevulde arbeidsplaatsen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

.....

Duurzame inzetbaarheid

Binnen de watersector is en wordt veel geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Dit thema blijft op de agenda staan. Een aantal initiatieven dat is genomen zal in de komende cao periode onderzocht worden op hun effectiviteit ten einde duurzame inzetbaarheid in de sector verder uit te bouwen. Het benodigde onderzoek hiertoe zal geïnitieerd worden vanuit een werkgroep, maar niet noodzakelijkerwijs uitgevoerd worden door een werkgroep, maar mogelijk door een extern adviesbureau. Partijen zullen nader overleg voeren over de reikwijdte, aanpak en uitvoering van het onderzoek. Bij dit onderzoek zal ook de communicatie als aandachtspunt worden meegenomen.

.....

Employability budget

Om de employability van medewerkers verder te stimuleren spreken cao-partijen af een onderzoek te verrichten naar de effectiviteit van het employabilitybudget. Het onderzoek zal zich richten op de HR-afdeling en de medewerkers.

Loondoorbetaling bij ziekte

Huidig

12.6 Aanspraak gedurende de loondoorbetalingsperiode

1. Gedurende de eerste 26 weken ziekte wordt het loon honderd procent doorbetaald.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van het loon doorbetaald, met dien verstande dat:
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat, ook over het derde ziektekwartaal alsnog honderd procent loon krijgt doorbetaald;
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog negentig procent loon krijgt doorbetaald.
3. Onder blijvende werkhervatting wordt verstaan een werkhervatting voor een aaneengesloten periode van tenminste dertien weken.
4. De aanvulling wordt uitbetaald na afloop van de in lid 3 genoemde periode.
5. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid.

Nieuw

Aanspraak gedurende de loondoorbetalingsperiode

1. Gedurende de eerste 26 weken ziekte wordt het loon honderd procent doorbetaald.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van het loon doorbetaald, met dien verstande dat:
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat, ook over het derde ziektekwartaal alsnog honderd procent loon krijgt doorbetaald;
 - een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog negentig procent loon krijgt doorbetaald.
3. Onder blijvende werkhervatting wordt verstaan een werkhervatting voor een aaneengesloten periode van tenminste dertien weken.
4. De aanvulling wordt uitbetaald na afloop van de in lid 3 genoemde periode.
5. Bij gedeeltelijke werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon van de werknemer wordt gedurende de arbeidsongeschiktheid volgens de volgende staffel doorbetaald:
 - tot 27 weken: 100%
 - 27 tot 52 weken: 90%
 - 53 tot 78 weken: 85%
 - 78 tot 104 weken: 80%
2. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard (verklaring UWV), ontvangt gedurende de loondoorbetalingsperiode een loondoorbetaling van 100% van het salaris.