

Collectieve arbeidsovereenkomst  
voor SNT Nederland

1 mei 2012 t/m 30 april 2014

SNT Nederland B.V.  
Human Resources  
Maart 2013

## INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING EN UITGANGSPUNTEN .....</b>	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN.....</b>	<b>8</b>
Artikel 1 Definities .....	8
<b>1.1 Bepalingen betreffende de CAO .....</b>	<b>10</b>
Artikel 2 Werkingssfeer.....	10
Artikel 3 Looptijd .....	10
Artikel 4 Tussentijdse herziening.....	10
Artikel 5 Uitzend- en payroll-krachten .....	10
Artikel 6 Deeltijdarbeid.....	10
<b>1.2 Verplichtingen CAO-partijen .....</b>	<b>10</b>
Artikel 7 Geschillenregeling .....	10
Artikel 8 Informatieverschaffing aan vakorganisaties.....	11
<b>1.3 Verplichtingen van de werkgever .....</b>	<b>11</b>
Artikel 9 Algemeen .....	11
Artikel 10 Privacy.....	11
Artikel 11 Informatie over instructies en voorschriften .....	11
Artikel 12 Vakbondsbijdrage.....	11
Artikel 13 Vakbondsfaciliteiten .....	11
<b>1.4 Verplichtingen van de werknemer .....</b>	<b>12</b>
Artikel 14 Algemeen .....	12
Artikel 15 Nevenbezigheden.....	12
Artikel 16 Geheimhouding .....	12
Artikel 17 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn .....	12
<b>1.5 Overig .....</b>	<b>13</b>
Artikel 18 Bezwarencommissie .....	13
Artikel 19 Intellectueel eigendom .....	13
Artikel 20 Disciplinaire maatregelen .....	13
<b>HOOFDSTUK 2 AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>14</b>
Artikel 21 Proeftijd .....	14
Artikel 22 Tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	14
Artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum.....	14

<b>HOOFDSTUK 3 ARBEIDSTIJD EN WERKTIJDEN.....</b>	<b>15</b>
Artikel 24 Arbeidstijd.....	15
Artikel 25 Werktijden algemeen.....	15
Artikel 26 Roosters .....	15
Artikel 27 Pauze .....	15
Artikel 28 Zon- en feestdagen .....	15
 <b>HOOFDSTUK 4 VAKANTIE EN VERLOF.....</b>	 <b>16</b>
Artikel 29 Vakantie.....	16
Artikel 30 Opbouw en opname vakantie bij arbeidsongeschiktheid .....	16
Artikel 31 Bijzonder verlof.....	16
Artikel 32 Ouderschapsverlof .....	17
 <b>HOOFDSTUK 5 BEOORDELEN EN BELONEN.....</b>	 <b>18</b>
Artikel 33 Functiewaardering .....	18
Artikel 34 Salaris.....	18
Artikel 35 Salarisaanpassing .....	18
Artikel 36 Promotie .....	19
Artikel 37 Beoordelingssysteem .....	20
Artikel 38 Beoordelen en belonen salarisschalen 1 tot en met 5 .....	20
Artikel 39 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschalen 1 tot en met 5 .....	20
Artikel 40 Beoordelen en belonen salarisschalen 6 tot en met 11 .....	21
Artikel 41 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschalen 6 tot en met 11 .....	21
Artikel 42 Uitbetaling maandinkomen.....	22
Artikel 43 Vakantietoeslagregeling .....	22
 <b>HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE BELONING .....</b>	 <b>23</b>
Artikel 44 Overwerk .....	23
Artikel 45 Deeltijd en meerwerk.....	23
Artikel 46 Autorisatie.....	23
Artikel 47 Werktijdentoeslag .....	23
Artikel 48 Stand-by dienst.....	24
Artikel 49 Waarnemingsvergoeding .....	24

<b>HOOFDSTUK 7 SOCIALE VOORZIENINGEN .....</b>	<b>25</b>
Artikel 50 Zorgverzekering.....	25
Artikel 51 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	25
Artikel 52 Collectieve verzekering vervolgfase WGA.....	25
Artikel 53 Collectieve verzekering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%.....	25
Artikel 54 Arbeid en gezondheid .....	25
Artikel 55 Pensioen niet-agents.....	26
Artikel 56 Pensioen agents.....	26
Artikel 57 Werkgeverslasten pensioenregelingen .....	26
Artikel 58 Overlijdensuitkering.....	26
Artikel 59 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid .....	26
Artikel 60 Studiekosten.....	26
<b>HOOFDSTUK 8 OVERIGE VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN .....</b>	<b>27</b>
Artikel 61 Woon-werkverkeer .....	27
Artikel 62 Zakelijke ritten .....	27
Artikel 63 Privé-fietsenplan.....	27
Artikel 64 Functiegerelateerde voorzieningen .....	27
Artikel 65 Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.....	28
Artikel 66 Kortingsregeling particuliere verzekeringen .....	28
<b>BIJLAGE 1 SALARISGEBOUW EN OVERGANGSREGELING SALARISINPASSING .....</b>	<b>29</b>
<b>1.1 Totstandkoming nieuw salarisgebouw SNT CAO.....</b>	<b>29</b>
<b>1.2 Individuele inpassing salarisgebouw SNT CAO per 31 december 2012.....</b>	<b>29</b>
1.2.1 Werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 5.....	29
1.2.2 Werknemers ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11 .....	30
<b>1.3 Salaristabellen .....</b>	<b>30</b>
A. Salaristabel per 31 december 2012 (inpassingstabel).....	30
B. Salaristabel per 1 januari 2013 .....	31
C. Salaristabel per 1 januari 2014 .....	31
D. Leeftijdsalarissen per 31 december 2012 (inpassingstabel) .....	31
E. Leeftijdsalarissen per 1 januari 2013 .....	32
F. Leeftijdsalarissen per 1 januari 2014 .....	32

<b>BIJLAGE 2 TABEL WAARDERING DIVERSE BELONINGSELEMENTEN .....</b>	<b>33</b>
<b>BIJLAGE 3 TABEL TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER EIGEN VERVOER .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 1: Tegemoetkoming per dag/week bij wisselend aantal reisdagen per week .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 2: Tegemoetkoming per maand bij vast aantal reisdagen per week .....</b>	<b>34</b>
<b>BIJLAGE 4 LEVENSLOOPREGELING .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Levensloopregeling vervallen .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 Reglement levensloopverlof .....</b>	<b>35</b>
<b>BIJLAGE 5 ARBEID EN GEZONDHEID .....</b>	<b>37</b>
<b>BIJLAGE 6 OVERGANGSBEPALINGEN WERKNEMERS SNT CAO 2008-2010 DEEL B .....</b>	<b>39</b>
<b>6.1 Algemeen .....</b>	<b>39</b>
6.1.1 Overgangsregeling woon-werkverkeer.....	39
6.1.2 Overgangsregeling werktijdtoeslag .....	39
6.1.3 Overgangsregeling jubileumgratificatie .....	40
6.1.4 Overgangsregeling pensioenregeling agents.....	41
<b>6.2 In dienst voor 1 januari 2007 en oorsprong KPN/KCC .....</b>	<b>42</b>
6.2.1 Overgangsregeling garantieregeling uurloon (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004) .....	42
6.2.2 Overgangsregeling vakantierecht (individueel overgangsrecht per 1 januari 2007 en overgangsrecht SNT CAO 2003-2004) .....	42
6.2.3 Overgangsregeling pensioen (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004).....	42
6.2.4 Overgangsregeling VUT, FLO en prepensioen (overgangsrecht SNT CAO 2005-2006) .....	42
<b>6.3 In dienst voor 1 januari 2007 en oorsprong SNT .....</b>	<b>53</b>
6.3.1 Overgangsregeling garantieregeling uurloon (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004) .....	53
6.2.2 Overgangsregeling vakantierecht (individueel overgangsrecht per 1 januari 2007).....	53

<b>BIJLAGE 7 OVERGANGSBEPALINGEN WERKNEMERS TOT 1 FEBRUARI 2011 IN DIENST BIJ OTTO B.V.</b> .....	<b>54</b>
<b>7.1 Algemeen</b> .....	<b>54</b>
7.1.1 Overgangsregeling vakantierecht.....	54
7.1.2 Overgangsregeling werktijdtoeslag .....	54
<b>7.2 Overgangsbepalingen werknemers tot 1 februari 2011 in dienst bij Otto B.V. als zogenaamde Uurloon Parttimer</b> .....	<b>56</b>
7.2.1 Overgangsregeling vergoeding woon-werkverkeer.....	56
7.2.2 Overgangsregeling dienstjduitkering .....	56
7.2.3 Overgangsregeling beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering .....	56
<b>7.3 Overgangsbepalingen werknemers tot 1 februari 2011 in dienst bij Otto B.V. met een vast maandsalaris</b> .....	<b>57</b>
7.3.1 Overgangsregeling vergoeding woon-werkverkeer.....	57
7.3.2 Overgangsregeling kilometervergoedingsregeling gebruik eigen auto voor zakelijke doeleinden .....	57
7.3.3 Overgangsregeling gebruik openbaar vervoer zakelijke doeleinden .....	57
7.3.4 Overgangsregeling dienstjubilea .....	58
7.3.5 Overgangsregeling beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering .....	58

## Inleiding en uitgangspunten

Deze CAO is aangegaan door SNT Nederland B.V. te Zoetermeer, hierna te noemen "werkgever" of "SNT" en de vakorganisaties ABVAKABO FNV te Zoetermeer, Qlix te Leidschendam, CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage en SNTV te Zoetermeer, hierna tezamen aangeduid als "de vakorganisaties".

Deze CAO volgt op de SNT CAO 2008-2010, welke per 1 mei 2010 met één jaar is verlengd en per 1 mei 2011 is beëindigd.

Bij de totstandkoming van SNT CAO 2012-2014 zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- De SNT CAO is in volle omvang van toepassing op alle werknemers werkzaam bij SNT;
- Het arbeidsvoorwaardenniveau van de SNT CAO is gebaseerd op de CAO Facilitaire Contactcenters en wijkt hier op onderdelen positief op af;
- De SNT CAO 2012-2014 bevat harmonisatieafspraken voor alle CAO- en arbeidsvoorwaardenregimes zoals bij de totstandkoming van deze CAO - in afwijking van het nieuwe normniveau - voor komen bij SNT. Onderstaand worden deze arbeidsvoorwaardenregimes voor de volledigheid weergegeven:
  - SNT CAO 2008-2010 deel A (was reeds gebaseerd op de CAO Facilitaire Contactcenters)
  - SNT CAO 2008-2010 deel B, onderscheid in
    - in dienst tussen 1-1-2007 en 1-10-2008
    - in dienst voor 1-1-2007
  - Bestaand overgangsrecht, onderscheid in
    - in dienst voor 1-1-2003 en oorsprong KPN/KCC
    - in dienst voor 1-1-2003 en oorsprong SNT
  - CAO WHB 2010-2012 in combinatie met arbeidsvoorwaardenregeling Otto B.V., onderscheid in
    - uurloners parttime (UP)
    - vast maandsalaris.

In de bijlagen zijn de diverse overgangsregelingen geclusterd weergegeven. Het betreft hierbij nieuw overgangsrecht SNT CAO 2012-2014 en een herbevestiging van het reeds bestaande overgangsrecht.

- De in de SNT CAO 2012-2014 overeengekomen harmonisatieafspraken beogen richting te geven aan mogelijk toekomstige harmonisatie van arbeidsvoorwaarden als gevolg van overgang van onderneming.
- De wijzigingen op grond van de nieuwe SNT CAO kennen een ingangsdatum van 1 januari 2013, tenzij anders vermeld.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Definities

werkgever	SNT Nederland BV;
vakorganisaties	ABVAKABO FNV te Zoetermeer, Qlix te Leidschendam, CNV Publieke Zaak te Den Haag, SNTV te Zoetermeer;
werknemer	een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, in Nederland werkzame persoon, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen; als werknemers worden niet beschouwd: stagiaires, payroll-krachten en uitzendkrachten;
directe werknemer	de werknemer die de functie van agent of teammanager van agents vervult;
partner	met werknemer gehuwde persoon; onder partner wordt mede verstaan de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven met werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand; niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1 <sup>e</sup> of 2 <sup>e</sup> graad;
standaard arbeidsduur	veertig uur per week;
arbeidsduur	het door de werknemer bij arbeidsovereenkomst afgesproken aantal te werken uren per week;
voltijdwerknemer	de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van de standaard arbeidsduur;
deeltijdwerknemer	de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van minder dan de standaard arbeidsduur;
jaar	een kalenderjaar;
kwartaal	een kalenderkwartaal;
maand	een kalendermaand;
maandsalaris	het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal, rekening houdend met de deeltijdfactor;
maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met een eventuele toelage OVR3, rekening houdend met de deeltijdfactor;
vakantietoeslag	de reservering van 8% over het maandinkomen;
pensioengevend salaris	het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag;
uurloon	1/173,33 <sup>e</sup> deel van het maandinkomen van een voltijdwerknemer;



voltijd-kwartaalurennorm	het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerknemer;
deeltijd-kwartaalurennorm	de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerknemer geldende deeltijdfactor;
overwerk	onder overwerk wordt verstaan arbeid, die met overschrijding van de voltijd-kwartaalurennorm in opdracht van de werkgever wordt verricht;
meerwerk	onder meerwerk wordt verstaan de arbeid, die met overschrijding van de deeltijd-kwartaalurennorm, in opdracht van de werkgever wordt verricht, waarbij de voltijd-kwartaalurennorm niet wordt overschreden;
arbeidstijd	het aantal te werken uren per dag / per week;
werktijdenregeling	de door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad voor groepen van werknemers gestelde kaders waarbinnen de werktijden worden vastgesteld;
beschikbaarheidsregeling	onder beschikbaarheidsregeling wordt verstaan het met instemming van de Ondernemingsraad vastgestelde reglement op basis waarvan voor bepaalde categorieën personeel het rooster wordt vastgesteld;
uitzendkracht/payroll-kracht	de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;
functie	het schriftelijk vastgelegde samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
standplaats	de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
SNT CAO	deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
SNT CAO 2003-2004	de SNT CAO met een looptijd van 1 januari 2003 tot 1 april 2004;
SNT CAO 2005-2006	de SNT CAO met een looptijd van 1 oktober 2005 tot 1 januari 2007;
SNT CAO 2007-2008	de SNT CAO met een looptijd van 1 januari 2007 tot 1 juli 2008;
SNT CAO 2008-2010	de SNT CAO met een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 mei 2010;
CAO WHB 2010-2012	de CAO voor Homeshopping Bedrijven met een looptijd van 1 april 2010 tot 1 april 2012;
CAO Facilitaire Contactcenters	de van tijd tot tijd geldende CAO Facilitaire Contactcenters;
Ondernemingsraad (OR)	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

## **1.1 Bepalingen betreffende de CAO**

### **Artikel 2 Werkingssfeer**

Deze CAO is van toepassing op iedere in Nederland werkzame persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen.

### **Artikel 3 Looptijd**

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden. Zij treedt in werking op 1 mei 2012 en eindigt derhalve op 30 april 2014.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

### **Artikel 4 Tussentijdse herziening**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland of veranderende wet- en regelgeving in brede zin, zijn zowel werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

### **Artikel 5 Uitzend- en payroll-krachten**

1. De werkgever streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten, payroll-krachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van onderstaande elementen van beloning in deze CAO zijn ook van toepassing op uitzend- en payroll-krachten vanaf de aanvang van de uitzend-/payrollovereenkomst (artikel 19 lid 5 CAO voor uitzendkrachten 2012-2017):
  - a. salaris en salarisaanpassing
  - b. overwerkvergoeding en werktijdtoeslag
  - c. reiskostenvergoeding.
2. Voor de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever en hieraan direct voorafgaand, op basis van een uitzend-/payrollovereenkomst werkzaam is geweest bij de werkgever, wordt deze voorafgaande periode beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst in de terminologie van artikel 668a lid 1 aanhef en sub b van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 6 Deeltijdarbeid**

Waar in deze CAO sprake is van een voltijdwerknemer zijn betreffende bepalingen naar rato van toepassing op de deeltijdwerknemer.

## **1.2 Verplichtingen CAO-partijen**

### **Artikel 7 Geschillenregeling**

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en vakorganisaties zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden geregeld.
2. Wanneer partijen binnen twee maanden niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil schriftelijk voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde geschillencommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

### **Artikel 8 Informatieverschaffing aan vakorganisaties**

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de (Nederlandse) onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële en financieel-economische beleid.

### **1.3 Verplichtingen van de werkgever**

#### **Artikel 9 Algemeen**

1. De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat de vigerende CAO van toepassing is.
3. De werkgever plaatst de tekst van de CAO op het intranet van de werkgever. Daarnaast is de CAO verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources van de werkgever.
4. De werkgever zal niet ten nadele afwijken van de bepalingen zoals opgenomen in de CAO. De werkgever kan in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

#### **Artikel 10 Privacy**

De werkgever zal zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken die liggen in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en waarvan zij redelijkerwijs kan weten dat geheimhouding vereist is. De werkgever kent een in overleg met de OR vastgestelde privacyregeling die is gebaseerd op de Wet bescherming persoonsgegevens. Deze privacyregeling zal worden uitgereikt bij indiensttreding.

#### **Artikel 11 Informatie over instructies en voorschriften**

De werkgever zal de werknemer informeren over de instructies en voorschriften die de werknemer bij de werkzaamheden in acht moet nemen. Deze instructies en voorschriften zijn geplaatst op het intranet van de werkgever of liggen ter inzage op een voor de werknemer toegankelijke plaats. De werknemer wordt geacht op de hoogte te zijn van de inhoud ervan.

#### **Artikel 12 Vakbondsbijdrage**

Ter facilitering van scholing en vorming van werknemers betrokken bij het vakbondswerk binnen het bedrijf van de werkgever en regulering van arbeidsverhoudingen, verstrekt de werkgever aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, gezamenlijk jaarlijks een bijdrage van € 13,00 maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgever. Vakorganisaties zullen zelf de verdeelsleutel bepalen ten aanzien van deze bijdrage.

#### **Artikel 13 Vakbondsfaciliteiten**

1. De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 van dit artikel genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
  - a. deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
  - b. de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
  - c. jaarlijks, aan het begin van het jaar, een schriftelijke opgave aan de directie plaatsvindt van de vakbondsleden die van de vastgestelde faciliteit gebruik zullen maken.
2. De werkgever stelt de volgende faciliteiten beschikbaar:
  - a. voor vakbondskaderleden geldt voor de duur van de CAO een maximum faciliteit van tien dagen per jaar. Voor vakbondskaderleden met extra taken zullen op individuele basis afspraken worden gemaakt door de directie. Een uitwerking van deze bepaling staat op het

- intranet;
  - b. de bij het CAO overleg betrokken vakorganisatie kan voor het doen van zakelijke en huishoudelijke mededelingen gebruik maken van door de directie aan te wijzen publicatieborden. De werkgever ontvangt een afschrift van alle hier bedoelde publicaties;
  - c. de werkgever zal voor vergaderingen van bedrijfsledengroepen bij de werkgever vergaderruimte ter beschikking stellen, zolang dat geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van de werkgever en past binnen huishoudelijke mogelijkheden;
  - d. de werkgever staat een gepast gebruik toe van telefoon en reproductie-apparatuur aan de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (incl. bedrijfsledengroepen).
3. De in lid 2 genoemde faciliteiten worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
  4. Kaderleden van de vakorganisaties hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van Ondernemingsraden.

#### **1.4 Verplichtingen van de werknemer**

##### **Artikel 14 Algemeen**

1. De werknemer is verplicht de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen na te leven.
2. De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
3. De werknemer zal, indien de werkgever dit nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke, de opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.
4. Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.

##### **Artikel 15 Nevenbezigheden**

1. De werknemer die nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf - is verplicht aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Indien de nevenwerkzaamheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de werknemer binnen vier weken hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen.

##### **Artikel 16 Geheimhouding**

Zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden te zijner kennis zijn gekomen of gebracht.

##### **Artikel 17 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermindering van gevaren voor hemzelf of van anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.

3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

## **1.5 Overig**

### **Artikel 18 Bezwarencommissie**

De werknemer die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan hiertegen bezwaar maken overeenkomstig de in overleg met de OR vastgestelde Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. Van deze procedure zijn uitgezonderd klachten inzake functiewaardering. Hiervoor bestaat een aparte bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

### **Artikel 19 Intellectueel eigendom**

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst geldende salaris, vergoeding voor het gemis van de anders aan de werknemer toevallende rechten van intellectueel eigendom.

### **Artikel 20 Disciplinaire maatregelen**

1. De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen nemen ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt of anderszins ongewenst gedrag vertoont zoals beschreven in artikel 14 of de huis- en vestigingsregels, procedures of instructies overtreedt.
2. Onderstaande disciplinaire maatregelen zijn apart dan wel gecombineerd toe te passen en zijn niet weergegeven in volgorde van toepassing:
  - waarschuwing of berisping;
  - schorsing, al dan niet met inhouding van salaris;
  - al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
  - ontslag.
3. Een schorsing bedraagt maximaal drie dagen en kan plaatsvinden onder inhouding van maximaal 50% van het salaris over de dagen waarvoor geschorst is.
4. Als uit onderzoek volgt dat de disciplinaire maatregel onjuist is gebleken, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. In geval van schorsing zal daarnaast het eventueel niet genoten inkomen over deze dagen alsnog worden toegekend.

## **Hoofdstuk 2 Aanvang en einde arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 21 Proeftijd**

Tenzij schriftelijk is overeengekomen dat geen proeftijd of een proeftijd van een kortere duur van toepassing is, geldt

- een wederzijdse proeftijd van 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer;
- een wederzijdse proeftijd van 1 maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 2 jaar.

### **Artikel 22 Tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk tegen het einde van een kalendermaand worden opgezegd.

### **Artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Als de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van prepensioen, eindigt de arbeidsovereenkomst in afwijking van het bepaalde in lid 1, op de dag voorafgaand aan de datum waarop dit prepensioen ingaat, tenzij de werknemer schriftelijk aan de werkgever heeft laten weten de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten tot uiterlijk het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

## **Hoofdstuk 3 Arbeidstijd en werktijden**

### **Artikel 24 Arbeidstijd**

1. De normale arbeidstijd per dag bedraagt ten hoogste acht uur.
2. De normale arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste veertig uur.

### **Artikel 25 Werktijden algemeen**

Voor zover niet anders in deze CAO is geregeld, geldt de Arbeidstijdenwet. De werktijdenregeling gaat uit van optimale flexibiliteit waarbij zoveel mogelijk met de wederzijdse belangen van de werkgever en de werknemer rekening zal worden gehouden. Afwijkingen van de werktijdenregeling worden in onderling overleg tussen de leidinggevende en de werknemer overeengekomen.

### **Artikel 26 Roosters**

1. De werkgever stelt de arbeidstijd en de werktijden van de werknemer vast. Hierbij houdt de werkgever rekening met de wensen van de werknemer ten aanzien van de arbeidstijd, tenzij de werkgever zich kan beroepen op zodanige bedrijfsbelangen dat de wensen van de werknemer daarvoor moeten wijken. Gewijzigde omstandigheden kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidstijd opnieuw vast te stellen.
2. De werkgever kent voor directe werknemers een beschikbaarheidsregeling. Roosters worden in beginsel uiterlijk 4 dagen voor ingang gepubliceerd. Voor diensten/locaties waarvoor nog een ander publicatiemoment wordt gehanteerd, geldt dat bij wijziging van het publicatiemoment van roosters instemming zal worden gevraagd van de Ondernemingsraad. Bovendien zal in het geval van wijzigingen in de puntentelling van de beschikbaarheidsregeling, de werknemer worden geïnformeerd op het moment waarop het instemmingsverzoek voor deze wijzigingen bij de OR wordt ingediend.

### **Artikel 27 Pauze**

Een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een onbetaalde pauze. Deze pauze bedraagt 30 minuten. Onderbrekingen in de werktijd van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als werktijd. De werknemer heeft, gedurende een dienst van 4 uur recht op totaal 15 minuten betaalde pauze, waarvan ten minste 10 minuten aaneengesloten worden ingeroosterd, en gedurende een dienst van 5 uur in totaal 20 minuten betaalde pauze. Het management draagt zorg voor het voorkomen van overmatige belasting die kan voortvloeien uit het verrichten van arbeid aan een beeldscherm en zorgt voor voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.

### **Artikel 28 Zon- en feestdagen**

1. Vanwege de aard van de werkzaamheden bij de werkgever kan het voorkomen dat een werknemer zich afhankelijk van de specifieke dienst of het project, een aantal zon- of feestdagen per kalenderjaar beschikbaar moet stellen voor werkzaamheden.
2. Voor het werken op zondag worden de kaders van de Arbeidstijdenwet gerespecteerd.
3. Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, beide Paasdagen, beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag, 24 december vanaf 18.00 uur, oudejaarsavond vanaf 18.00 uur, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en de viering van Bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren.

## **Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof**

### **Artikel 29 Vakantie**

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De voltijdwerknemer heeft recht op 200 uren per jaar vakantie met behoud van inkomen.
3. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een aantal collectieve vrije dagen (maximaal acht per kalenderjaar) aanwijzen. Dit kunnen onder andere de in artikel 28 lid 3 genoemde feestdagen zijn, indien en voor zover deze op een doordeweekse dag vallen. In dat geval wordt het vakantierecht van een voltijd werknemer voor deze feestdag verhoogd met acht uur. Op aangewezen collectieve vrije dagen wordt in beginsel niet gewerkt. Hierbij geldt dezelfde bepaling als gesteld in artikel 28 lid 1.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.
5. De werknemer neemt de vakantie op in hetzelfde kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de werknemer een oplossing worden gevonden.
6. De vakantieaanvraag van de werknemer zal conform het met de Ondernemingsraad afgesproken reglement worden gehonoreerd. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de werknemer een oplossing worden gevonden.
7. De werknemer bouwt geen vakantieaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft; dit met inachtneming van het gestelde in artikel 30.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het tegoed dan wel tekort aan vakantie vastgesteld. In overleg met de werknemer vindt verrekening plaats en / of de werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de resterende vakantieuren op te nemen.
9. De werknemer wordt voor de viering van een niet-christelijke feestdag in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen, met inachtneming van het onder lid 6 gestelde.

### **Artikel 30 Opbouw en opname vakantie bij arbeidsongeschiktheid**

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, heeft over de betreffende periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een voltijd vakantierecht van 200 uren per jaar.
2. Indien een volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende zijn ziekteperiode - na advies van de bedrijfsarts en goedkeuring van de leidinggevende - op vakantie gaat, worden de hiervoor benodigde vakantie-uren opgenomen.
3. Indien een arbeidsongeschikte werknemer tijdens een geplande vakantie arbeidsongeschikt wordt, wordt de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 51 van deze CAO en met inachtneming van lid 4 van dat artikel, als niet genoten vakantie beschouwd.
4. Lid 3 is eveneens van toepassing op de in lid 2 bedoelde werknemer, die tijdens een geplande vakantie arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval, anders dan de oorspronkelijke reden van zijn arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 31 Bijzonder verlof**

Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof toegekend:

- bij ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd tot maximaal één dag
- bij huwelijk van de werknemer: twee dagen
- voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in eerste of tweede graad: één dag
- bij overlijden van de echtgenoot, echtgenote of partner van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, (pleeg)kinderen, stief of aanhuwde kinderen: het aantal ingeroosterde dagen dat nodig is om gedurende vier aaneengesloten kalenderdagen afwezig te zijn, waar binnen de dag van begrafenis/crematie valt.



- bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: één dag.
- in geval de werknemer belast is met het regelen van de begrafenis of crematie van bloed- of aanverwanten in eerste of tweede graad: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de crematie of begrafenis.
- bij 25, 40, 50 of 60 jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders: één dag
- Bij overige bijzondere gebeurtenissen wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld hiervoor vakantie op te nemen.
- In aanvulling op bovenstaande geldt een met de Ondernemingsraad van SNT overeengekomen recht voor doktersbezoek onder werktijd van 8 uur per jaar voor een voltijd werknemer.
- Aan de werknemer wordt verlof toegekend overeenkomstig het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.
- Naast hetgeen hierboven gesteld, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van werknemer verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

### **Artikel 32 Ouderschapsverlof**

In aanvulling op het in de Wet arbeid en zorg geregelde, geldt voor ouderschapsverlof dat de pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op de wijze en op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. Dit geldt zowel voor de hoogte van de werkgevers- als de hoogte van de werknemersbijdrage.

## Hoofdstuk 5 Beoordelen en belonen

### Artikel 33 Functiewaardering

1. Als functiewaarderingssysteem wordt gebruik gemaakt van de ORBA-methodiek. Zogenaamde referentiefuncties zijn gewaardeerd in overeenstemming met de vakorganisaties. De werkgever deelt aan de hand van de referentiefuncties de overige binnen zijn organisatie voorkomende functies in.
2. De functieomschrijving of –typering en de functiegroepindeling worden door de werkgever aan werknemer bekend gemaakt.
3. In geval de werknemer bedenkingen heeft tegen de functieomschrijving of –typering en of indeling van de functie kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. In geval van bezwaar tegen de functiewaardering kan de werknemer een beroep doen op de bij de werkgever geldende “Bezwaar en Beroepsprocedure functiewaardering”. In geval van bezwaren betreffende de functiebeschrijving of de functietypering staat de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure open. Deze zijn te vinden op het intranet.

### Artikel 34 Salaris

1. Het niveau van de functie is bepalend voor de indeling in één van de salarisschalen, zoals opgenomen in bijlage 1.3. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van de in artikel 33 lid 1 omschreven systematiek van functiewaardering.  
Voor agents is het niveau van de dienst bepalend voor de indeling in één van de salarisschalen.
2. De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden voor een voltijd werknemer.
3. Bij indiensttreding zal in principe het beginsalaris van de salarisschaal aan de werknemer worden toegekend. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met ervaring in soortgelijke functies.
4. Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
5. De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt het binnen de salarisschaal vastgestelde salaris behorend bij zijn leeftijd (het leeftijdsalaris, zie bijlage 1.3). Het geboortjaar is bepalend voor het leeftijdsalaris dat de werknemer ontvangt. De aanpassing van het leeftijdsalaris gaat in op 1 januari van het jaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt.

### Artikel 35 Salarisaanpassing

Aanpassing salarisgebouw en/of algemene structurele salarisaanpassing:

#### A. *Werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 5*

Voor werknemers die zijn ingedeeld in de schalen 1 tot en met 5 SNT CAO, geldt dat voor aanpassing van het salarisgebouw en/of algemene structurele salarisaanpassing de CAO Facilitaire Contactcenters wordt gevolgd.

#### B. *Werknemers ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11*

Voor werknemers die zijn ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11, geldt een algemene structurele salarisaanpassing van 1% per 1 januari 2013 en 1% per 1 januari 2014<sup>1</sup>. De bedragen behorende bij de schaalminima en -maxima worden op basis van deze percentages per gelijke datum aangepast.

---

<sup>1</sup> Indien in de loop van 2013 blijkt, op initiatief van en onderbouwd aan te tonen door SNT, dat de overeengekomen loonontwikkeling voor 2014 onverantwoord blijkt als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, zullen partijen hierover in overleg treden en de afspraken in uiterste geval kunnen herroepen. Gedurende de looptijd van de SNT CAO zal door partijen worden gesproken over toekomstige loonontwikkeling op basis van jaarlijks beschikbare loonruimte, waarbij de individuele en algemene structurele salarisaanpassing worden gecombineerd.

**Artikel 36 Promotie**

1. Indien de werknemer wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie wordt de werknemer in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de nieuwe salarisschaal plus een verhoging van 2,25%.

### Artikel 37 Beoordelingssysteem

1. De werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een beoordelingssysteem vastgesteld.
2. Dit beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de werknemer en is de basis voor beslissingen die de positie en de beloning van de werknemer betreffen.
3. De beoordelingscyclus bestaat een kalenderjaar.

### Artikel 38 Beoordelen en belonen salarisschalen 1 tot en met 5

Binnen het beoordelingssysteem wordt gewerkt met een drietal kwalificaties, te weten:

- boven norm: de medewerker levert prestaties die de voor de werknemer gestelde normen voortdurend te boven gaan;
- normaal / goed: de medewerker voldoet op alle onderdelen of aspecten van het werk en/of de persoonlijke ontwikkeling volledig aan de voor de werknemer gestelde normen;
- verbetering vereist: de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal / goed functioneren voor de werknemer gestelde normen;

Vanaf het beoordelingsjaar 2013 wordt gewerkt met een viertal kwalificaties, te weten:

- boven norm: zie bovenstaand;
- normaal / goed: zie bovenstaand;
- verbetering vereist: zie bovenstaand;
- onvoldoende: de werknemer levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren voor de werknemer gestelde normen. De functievervulling is over het algemeen onaanvaardbaar.

### Artikel 39 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschalen 1 tot en met 5

1. Aan de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 5 wordt per 1 januari 2013 conform onderstaande tabel een aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling, tot het einde van de salarisschaal is bereikt. Deze aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

2.

Beoordeling	Aanpassingspercentage
Boven norm	3,25%
Normaal/goed	2,25%
Verbetering vereist	0%

3. Aan de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 5 wordt vanaf 1 januari 2014 conform onderstaande tabel een jaarlijkse aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling, tot het einde van de salarisschaal is bereikt. Deze aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

4.

Beoordeling	Aanpassingspercentage
Boven norm	2,75%
Normaal/goed	1,75%
Verbetering vereist	0%
Onvoldoende	0%

5. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden bij de werkgever, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden.
6. Aan de werknemer die voor 1 oktober van een bepaald jaar in dienst is getreden bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder en dit zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daaropvolgende jaar nog altijd is, wordt de volgende stap in de

7. salarisschaal eerst toegekend op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Van voortzetting wordt geacht sprake te zijn indien de arbeidsovereenkomst binnen drie maanden na afloop van de vorige arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

#### **Artikel 40 Beoordelen en belonen salarisschalen 6 tot en met 11**

Binnen het beoordelingssysteem wordt gewerkt met een vijftal kwalificaties, te weten:

- uitstekend: de werknemer levert op alle onderdelen of aspecten prestaties die ver uitgaan boven de voor de werknemer gestelde normen. De werknemer doet in kwalitatief en kwantitatief opzicht veel meer dan mag worden verwacht;
- boven norm: de werknemer levert prestaties die de voor de werknemer gestelde normen voortdurend te boven gaan;
- normaal/goed: de werknemer voldoet op alle onderdelen of aspecten van het werk en/of de persoonlijke ontwikkeling volledig aan de voor de werknemer gestelde normen;
- verbetering vereist: de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren voor de werknemer gestelde normen;
- onvoldoende: de werknemer levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren voor de werknemer gestelde normen. De functievervulling is over het algemeen onaanvaardbaar.

#### **Artikel 41 Jaarlijkse salaris aanpassing salarisschalen 6 tot en met 11**

1. Aan de werknemer ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11 wordt per 1 januari 2013 conform onderstaande tabel een aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP) in de salarisschaal. De positie in de schaal is het feitelijke salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal. De aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

Referentiepunten:	<80%	<90%	<100%	=100%	<105%	<110%
Uitstekend	7%	6%	5%	2,5%	2,5%	1,5%
Boven norm	5%	4%	3,5%	1,5%	1,5%	1%
Normaal/goed	3%	2,5%	2%	0%	0%	0%
Verbetering vereist	0%	0%	0%	0%	-2%	-2%
Onvoldoende	0%	0%	0%	0%	-3%	-3%

2. Aan de werknemer ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11 wordt vanaf 1 januari 2014 conform onderstaande tabel een jaarlijkse aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP) in de salarisschaal. De positie in de schaal is het feitelijke salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal. De aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

Referentiepunten:	<80%	<90%	<100%	=100%	<105%	<110%
Uitstekend	6,5%	5,5%	4,5%	2%	2%	1%
Boven norm	4,5%	3,5%	3%	1%	1%	0,5%
Normaal/goed	2,5%	2%	1,5%	0%	0%	0%
Verbetering vereist	0%	0%	0%	0%	-2,5%	-2,5%
Onvoldoende	0%	0%	0%	0%	-3,5%	-3,5%

3. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden.

4. De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is:
  - 100% bij een beoordeling “onvoldoende”, “verbetering vereist” of een beoordeling “normaal / goed”;
  - 105% bij een beoordeling “boven norm”
  - 110% bij een beoordeling “uitstekend”.
5. Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de salarisschaal (positie in de schaal groter dan 100%) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd overeenkomstig de bovenstaande tabel(len).

#### **Artikel 42 Uitbetaling maandinkomen**

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de 23e van elke maand uitbetaald.

#### **Artikel 43 Vakantietoeslagregeling**

1. De vakantietoeslag wordt berekend van 1 juni enig jaar tot en met 31 mei van het volgende kalenderjaar.
2. De vakantietoeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag uitgekeerd.

## Hoofdstuk 6 Bijzondere beloning

### Artikel 44 Overwerk

1. Voor de bepaling van overwerk wordt gebruik gemaakt van een voltijd-kwartaalurennorm. Indien de voltijd-kwartaalurennorm in opdracht van de werkgever wordt overschreden, wordt elk overschrijdend uur voor werknemers ingeschaald in functiegroep 1 tot en met 7, beschouwd als overuur. In deze berekening telt niet mee de tijd die de werknemer besteedt aan onbetaald pauzeren, zoals bedoeld in artikel 27.
2. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd gelijk aan het aantal overuren.
3. Overuren kunnen gedurende het kalenderjaar en het kwartaal volgend op het kalenderjaar van opbouw worden gecompenseerd in tijd. Resteert na deze maximaal vijf kwartalen een batig saldo aan overuren, dan vindt vergoeding in geld plaats en wordt voor elk overuur eenmaal het uurloon betaald.

### Artikel 45 Deeltijd en meerwerk

1. Voor de bepaling van meerwerk geldt een deeltijd-kwartaalurennorm. Deze deeltijd-kwartaalurennorm wordt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdwerknemer afgeleid van de voltijd-kwartaalurennorm. Als meeruren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de individueel vastgestelde arbeidsduur per kwartaal voor de betreffende deeltijdwerknemer, maar waardoor de voltijd-kwartaalurennorm niet wordt overschreden. In deze berekening telt niet mee de tijd die de werknemer besteedt aan onbetaald pauzeren, zoals bedoeld in artikel 27.
2. Ingeval de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdwerknemer per kwartaal wordt overschreden, geldt per overschrijdend uur een compensatie in tijd gelijk aan het aantal meeruren.
3. Meeruren kunnen gedurende het kalenderjaar en het kwartaal volgend op het kalenderjaar van opbouw worden gecompenseerd in tijd. Resteert na deze maximaal vijf kwartalen een batig saldo aan meeruren, dan vindt vergoeding in geld plaats en wordt voor elk meeruur eenmaal het uurloon betaald.
4. Indien de meeruren worden uitbetaald, geldt voor elk uitbetaald meeruur een geldelijke meerwerktoeslag. In deze geldelijke toeslag is verdisconteerd de opbouw van vakantiegeld en vakantiedagen, alsmede een eventuele werkgeversbijdrage pensioen.

### Artikel 46 Autorisatie

Vergoeding van overwerk en/of meerwerk wordt alleen toegekend indien het overwerk en/of het meerwerk is ontstaan door overschrijding van de contracturen met toestemming of in opdracht van de leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is, kan deze achteraf de noodzaak tot deze overschrijding vaststellen.

### Artikel 47 Werktijdentoeslag

1. De werknemer die is ingeschaald in een van de functiegroepen 1 tot en met 7 en die op verzoek van de werkgever arbeid verricht op de tijdstippen genoemd in lid 3, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, afhankelijk van het tijdstip waarop arbeid wordt verricht.
2. De toeslag wordt maandelijks achteraf uitbetaald.
3. Deze toeslag bedraagt:

Dagvenster	08.00 - 22.00 uur	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	08.00 - 22.00 uur	0 %
	22.00 - 08.00 uur	50 %
Zaterdag	00.00 - 08.00 uur	50 %
	08.00 - 22.00 uur	0 %
	22.00 - 24.00 uur	50 %
Zondag	00.00 - 24.00 uur	50 %
Feestdag <sup>1</sup>	00.00 - 24.00 uur	100%

<sup>1</sup> Feestdagentoeslag en andere vormen van werktijdentoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties prevaleert de feestdagentoeslag.

#### **Artikel 48 Stand-by dienst**

1. De werknemer die een stand-by dienst (7x24 uur) vervult, ontvangt een toeslag van € 158,82 bruto per week.
2. Gewerkte uren worden gedurende hetzelfde kalenderjaar in tijd gecompenseerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In dat geval vindt betaling plaats conform de regels van meer- of overwerk.
3. Overige bepalingen van de vergoeding standby-dienst worden opgenomen in de regeling "Vergoeding stand-by dienst", welke zal worden afgestemd met de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 49 Waarnemingsvergoeding**

Indien een werknemer tijdelijk voor minimaal de helft van de taken en verantwoordelijkheden een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een hogere functiegroep, en degene wiens functie wordt waargenomen structureel en gedurende langere tijd afwezig is, geldt het volgende:

- is de waarnemingsperiode 1 maand of korter, dan verstrekt de werkgever hiervoor geen vergoeding;
- is de waarnemingsperiode langer dan 1 maand, dan wordt vanaf de eerste waarnemingsdag een vergoeding ter hoogte van 5% van het bruto salaris van de werknemer die tijdelijk de hogere functie gaat uitoefenen, toegekend;
- indien blijkt dat de werknemer wiens functie wordt waargenomen niet meer terugkeert, zal deze functie vacant worden gesteld;
- de vergoeding wordt verstrekt als bruto vergoeding welke niet tot het maandinkomen behoort;
- de vergoeding wordt tegelijk met het salaris uitbetaald.



## **Hoofdstuk 7 Sociale voorzieningen**

### **Artikel 50 Zorgverzekering**

SNT heeft ten behoeve van de werknemer collectieve afspraken gemaakt met een zorgverzekeraar, op grond waarvan de werknemer zich tegen gunstige voorwaarden kan verzekeren tegen ziektekosten. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer.

### **Artikel 51 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever zal de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende maximaal 104 weken ziekte 70% van zijn gemaximeerde maandinkomen doorbetalen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest. De werkgever zal aan deze werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken ziekte een aanvulling tot 90% en de tweede 52 weken een aanvulling tot 80% van zijn ongemaximeerde maandinkomen verstrekken.
2. Bij ziekte dient de werknemer te handelen volgens de door de werkgever vastgestelde ziektevoorschriften. Deze zijn vastgelegd in de publicatie "Ziek, wat te doen". De voorschriften zijn ook te vinden op het intranet en zijn tevens verkrijgbaar bij de HR-consultant.
3. Bij overtreding van de in lid 2 van dit artikel bedoelde ziektevoorschriften kan de werkgever gedurende de periode van ziekte de doorbetaling beperken tot de wettelijke minimumverplichtingen.
4. De werkgever is niet gehouden de in dit artikel genoemde betalingen boven de wettelijke minimumverplichtingen te verrichten, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens een of meer derden aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval zal de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen voldoen bij wijze van voorschot op de van die derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

### **Artikel 52 Collectieve verzekering vervolgfase WGA**

1. De werknemer kan deelnemen aan een collectieve verzekering ten behoeve van inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering vult de WGA-uitkering in de vervolgfase aan tot 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage en het type WGA-uitkering in deze fase.
2. De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
3. Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie volledig ten laste van de werknemer. Werkgever houdt deze premie in op het salaris.

### **Artikel 53 Collectieve verzekering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**

1. De werknemer kan deelnemen aan een collectieve verzekering voor het geval de werknemer bij de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Deze verzekering voorziet in een uitkering van 20% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon gedurende een periode van 24 maanden.
2. De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
3. Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie volledig ten laste van de werknemer. Werkgever houdt deze premie in op het salaris.

### **Artikel 54 Arbeid en gezondheid**

De werkgever en de vakorganisaties hebben tezamen met de Ondernemingsraad afspraken gemaakt over het aanscherpen van bestaand beleid, het uitvoeren van bestaand beleid en het ontwikkelen van nieuw beleid over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, met als doel de werknemer een veilige en prettige werkomgeving te bieden en het ziekteverzuim te beperken. Deze afspraken zijn als bijlage 5 in deze CAO opgenomen.

#### **Artikel 55 Pensioen niet-agents**

1. De werkgever kent een verplichte pensioenregeling voor niet-agents. De bepalingen aangaande deze pensioenregeling zijn te vinden in het pensioenreglement.
2. De premie voor het ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering kent een verdeling van 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage.
3. De mogelijkheid tot prepensioen en verzekering van ANW-hiaat en WIA-excedent, zijn volledig voor rekening van de werknemer.

#### **Artikel 56 Pensioen agents**

1. De werkgever kent een vrijwillige pensioenregeling voor agents. De bepalingen aangaande deze pensioenregeling zijn te vinden in het pensioenreglement.
2. De premie voor deze regeling komt volledig voor rekening van de werknemer.

#### **Artikel 57 Werkgeverslasten pensioenregelingen**

De werkgever stelt maximaal 7,3% van de loonsom (het totaal van alle pensioengevende salarissen) beschikbaar voor de werkgeverslasten, inclusief uitvoeringskosten.

#### **Artikel 58 Overlijdensuitkering**

Bij overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen, naast verrekening van het bruto maandinkomen, het gereserveerde vakantiegeld en het verlofsaldo tot en met de formele datum uit dienst (is datum overlijden), het volgende worden toegekend:

- een bruto uitkering ter hoogte van eenmaal het bruto maandinkomen;
- een netto uitkering ter hoogte van tweemaal het bruto maandsalaris.

De uitkering wordt verrekend met het bedrag van een eventuele overlijdensuitkering door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

#### **Artikel 59 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid**

1. Met employability wordt bedoeld dat de werknemer breed inzetbaar is voor de in- en externe arbeidsmarkt. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het verbreden van zijn / haar kennis en ervaring en werkt actief mee aan de eigen ontwikkeling. Daarnaast is de werknemer ervoor verantwoordelijk om zijn/haar loopbaanbehoefte, -wensen en -mogelijkheden zelf in kaart te brengen en de daarbij behorende acties te ondernemen.
2. De werkgever bevordert de mobiliteit van werknemers door het verlenen van faciliteiten. In het kader van het beoordelingssysteem en de coaching van de werknemer zal de werkgever opleidingsfaciliteiten toekennen, gericht op het uitoefenen van de huidige functie. Ten behoeve van het verbreden van de inzetbaarheid verstrekt de werkgever extra faciliteiten.

#### **Artikel 60 Studiekosten**

SNT is met de Ondernemingsraad een studiekostenregeling overeengekomen. Deze regeling is te raadplegen via het intranet.

## **Hoofdstuk 8 Overige vergoedingen en voorzieningen**

### **Artikel 61 Woon-werkverkeer**

1. Algemeen
  - Van woon-werkverkeer is sprake zodra men op dezelfde dag heen en weer pleegt te reizen naar dezelfde arbeidsplaats. Aan de werknemer wordt met inachtneming van het in dit artikel bepaalde een vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer verstrekt.
  - De werknemer die een maand of langer arbeidsongeschikt is, ontvangt met ingang van de tweede kalendermaand van arbeidsongeschiktheid geen reiskostenvergoeding. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de reiskostenvergoeding naar rato aangepast.
  - De werknemer die op eigen initiatief de afstand van woon-werkverkeer vergroot, kan geen aanspraak maken op verhoging van de reiskostenvergoeding.
2. Eigen vervoer
  - De werknemer waarvan de afstand woon-werkverkeer meer bedraagt dan 10 kilometer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten, overeenkomstig bijlage 3.
  - Vaststelling van de tegemoetkoming vindt plaats door middel van de ANWB routeplanner of andere fiscaal erkende routeplanner en wel door vaststelling van de kortste route woning - werk. Parttime medewerkers ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten woning werk naar rato van het aantal dagen dat per week gereisd wordt.
3. Openbaar vervoer
  - De werknemer waarvan de afstand woon-werkverkeer meer bedraagt dan 10 kilometer en die gebruik maakt van het openbaar vervoer, krijgt de kosten hiervan volledig vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Na overleg met de werkgever wordt maximaal, de bij reisfrequentie passende, voordeligste manier van reizen met het openbaar vervoer vergoed.
  - De tegemoetkoming per maand wordt achteraf verstrekt. De werknemer overlegt de reis- en betalingsbewijzen.
4. Gebroken diensten

Indien, op verzoek van de werkgever, een werknemer twee maal op een dag werkzaamheden dient te verrichten, waarbij de werkonderbreking tenminste twee uur duurt, dan zal de werkgever de gemaakte reiskosten, conform hierboven beschreven reiskostenregeling vergoeden. Indien er derhalve twee keer reiskosten worden gemaakt, zullen er ook twee keer reiskosten vergoed worden.

### **Artikel 62 Zakelijke ritten**

1. Onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed op basis van een ingediende declaratie.
2. De reisafstand van het zakelijk verkeer wordt bepaald aan de hand van een door de werkgever vastgestelde routeplanner, waarbij de kortste afstand als maatstaf geldt.
3. Voor elke kilometer zakelijk verkeer wordt een tegemoetkoming van € 0,19 onbelast verstrekt.
4. De wijze van vervoer is door de werknemer zelf te bepalen en is niet van invloed op de tegemoetkoming.
5. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving komen voor rekening van de werknemer.
6. Werknemers aan wie een lease-auto ter beschikking is gesteld komen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming.

### **Artikel 63 Privé-fietsenplan**

De werkgever heeft een privé-fietsenplan overeenkomstig de fiscale wetgeving. Het privé-fietsenplan is gepubliceerd op het intranet.

### **Artikel 64 Functiegerelateerde voorzieningen**

De werkgever kent een aantal regelingen voor functiegerelateerde voorzieningen, zoals lease-auto en mobiele telefoon. Bij deze regelingen wordt een voorzieningenmatrix opgenomen op grond van de functiegroepindeling. Deze regelingen en de voorzieningenmatrix worden afgestemd met de Ondernemingsraad. Indien de werknemer op een functie is benoemd waar één of meerdere voorzie-

ningen aan zijn verbonden, is de betreffende regeling van toepassing. Deze regelingen en matrix zijn te vinden op het intranet en op te vragen bij de HR-consultant.

#### **Artikel 65 Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
2. De voorwaarden waaronder aan het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden kan worden deelgenomen en de uitvoeringsregels zijn opgenomen in het Reglement Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden. Dit reglement is te vinden op het intranet en verkrijgbaar bij de HR consultant.

#### **Artikel 66 Kortingsregeling particuliere verzekeringen**

De werkgever kent een collectieve regeling, waarbij werknemers korting ontvangen op de premie van af te sluiten particuliere verzekeringen (niet zijnde zorgverzekeringen). Informatie over deze regeling is op te vragen bij de HR consultant.

Aldus overeengekomen in februari 2013 te Zoetermeer

#### **Voor de werkgever**

Frank van der Linden  
Directeur Human Resources SNT

#### **Namens de vakorganisaties**

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

Hanan Yagoubi

Qlix te Leidschendam

Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Den Haag

Rik Vergunst

SNTV te Zoetermeer

Max Patijn

## **Bijlage 1 Salarisgebouw en overgangsregeling salarisinpassing**

### **1.1 Totstandkoming nieuw salarisgebouw SNT CAO**

Per 31 december 2012 geldt een nieuw salarisgebouw voor alle werknemers.

Dit salarisgebouw is opgebouwd uit twee gedeelten, te weten schaal 1 tot en met 5 en schaal 6 tot en met 11. Het salarisgebouw kent een zogenaamde open schalen methodiek, waarbij het minimum en maximum van de betreffende schaal is vastgelegd, maar de jaarlijkse individuele salarisaanpassing afhankelijk is van het beoordelingsresultaat.

Schaal 1 tot en met 5 zijn gebaseerd op de salarisschalen zoals opgenomen in de CAO Facilitaire Contactcenters, waarbij de hoogte van de schaalminima en -maxima per 31 december 2012 als norm worden gehanteerd.

Het maximaal te behalen eindsalaris is voor schaal 1 tot en met 5 gesteld op 100% van het schaalmaximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal.

Schaal 6 tot en met 11 betreft de huidige salarisschalen G tot en met L zoals opgenomen in de SNT CAO 2008 - 2010, waarbij de hoogte van de schaalminima en de met 4% verhoogde schaalmaxima per 31 december 2012 als norm worden gehanteerd. Schaal M komt te vervallen.

Het maximaal te behalen eindsalaris is voor schaal 6 tot en met 11 gesteld op 105% van het schaalmaximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal bij een beoordeling 'zeer goed' en 110% van het schaalmaximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal bij een beoordeling 'uitstekend'.

De huidige toepassing van leeftijdsalarissen blijft ongewijzigd.

### **1.2 Individuele inpassing salarisgebouw SNT CAO per 31 december 2012**

Alvorens de individuele inkomens van werknemers op 31 december 2012 in te passen in het nieuwe salarisgebouw SNT CAO, vindt voor een tweetal groepen een bewerking plaats op het maandinkomen:

- voor werknemers van wie de standaard arbeidsduur wijzigt van 38 uur naar 40 uur, wordt het nominaal salaris verhoogd met een factor 40/38
- voor werknemers met toelage OVR-2 pensioen wordt 90% van de waarde van deze toelage toegevoegd aan het maandinkomen.

#### **1.2.1 Werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 5**

Het maandinkomen op 31 december 2012, bestaand uit het maandsalaris en - indien van toepassing - toelage OVR-2 salaris en/of 90% van de waarde van de toelage OVR-2 pensioen, wordt afgezet tegen 100% van het schaalmaximum van de betreffende salarisschaal. Het meerdere boven 100% van het betreffende schaalmaximum is toelage OVR-3.

#### *Waarde en werkwijze toelage OVR-3*

Toelage OVR-3 behoort tot het maandinkomen.

Voor werknemers met een toelage OVR-3 geldt bij een algemene structurele salarisaanpassing een gedeeltelijke toepassing via de navolgende methodiek: Per de datum van de algemene structurele salarisaanpassing zal 50% van de verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus toelage OVR-3 aan de werknemer worden toegekend.

Indien op enig moment uitsluitend de schaalmaxima van de betreffende salarisschalen worden aangepast, zal de hoogte van toelage OVR-3 op gelijke wijze als boven beschreven (opnieuw) worden vastgesteld.

### 1.2.2 Werknemers ingedeeld in de schalen 6 tot en met 11

Het maandinkomen op 31 december 2012, bestaand uit het maandsalaris en - indien van toepassing - toelage OVR-2 salaris en/of 90% van de waarde van de toelage OVR-2 pensioen, of verhoogd met een factor 40/38, wordt afgezet tegen 100% van het schaalmaximum van de betreffende salarisschaal. Het meerdere boven 100% van het betreffende schaalmaximum is toelage OVR-3. Voor werknemers van wie het maandsalaris uitgaat boven 100% van het betreffende schaalmaximum op grond van een beoordeling boven de norm, wordt geen OVR-3 vastgesteld, tenzij het totale maandinkomen op 31 december 2012 reeds uitgaat boven 110% van het schaalmaximum. In dat geval is het meerdere boven 110% van het betreffende schaalmaximum toelage OVR-3.

#### Waarde en werkwijze toelage OVR-3

Toelage OVR-3 behoort tot het maandinkomen.

Voor werknemers met een toelage OVR-3 geldt bij een algemene structurele salarisaanpassing een gedeeltelijke toepassing via de navolgende methodiek: Per de datum van de algemene structurele salarisaanpassing zal 50% van de verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus toelage OVR-3 aan de werknemer worden toegekend.

Indien op enig moment uitsluitend de schaalmaxima van de betreffende salarisschalen worden aangepast, zal de hoogte van toelage OVR-3 op gelijke wijze als boven beschreven (opnieuw) worden vastgesteld.

### 1.3 Salaristabellen

Bedragen afgerond in hele euro's

#### A. Salaristabel per 31 december 2012 (inpassingstabel)

Salarisschalen	Beginsalaris	Eindsalaris				
1	1.467,12	1.589,05				
2	1.501,72	1.664,87				
3	1.547,69	1.846,44				
4	1.594,76	1.993,34				
5	1.632,55	2.142,57				
Salarisschalen	Beginsalaris	RSP 80%	RSP 90%	Eindsalaris RSP 100%	Eindsalaris Zeer Goed RSP 105%	Eindsalaris Uitstekend RSP 110%
6	2.086,00	2.148,22	2.416,75	2.685,28	2.819,54	2.953,81
7	2.259,00	2.396,99	2.696,62	2.996,24	3.146,05	3.295,86
8	2.468,00	2.726,46	3.067,27	3.408,08	3.578,48	3.748,89
9	2.822,00	3.088,38	3.474,43	3.860,48	4.053,50	4.246,53
10	3.164,00	3.558,46	4.003,27	4.448,08	4.670,48	4.892,89
11	3.586,00	4.141,70	4.659,41	5.177,12	5.435,98	5.694,83

## B. Salaristabel per 1 januari 2013

Salarisschalen	Beginsalaris	Eindsalaris				
1	1.469,40	1.589,05				
2	1.501,72	1.664,87				
3	1.547,69	1.846,44				
4	1.594,76	1.993,34				
5	1.632,55	2.142,57				
Salarisschalen	Beginsalaris	RSP 80%	RSP 90%	Eindsalaris RSP 100%	Eindsalaris Zeer Goed RSP 105%	Eindsalaris Uitstekend RSP 110%
6	2.106,86	2.169,71	2.440,92	2.712,13	2.847,74	2.983,35
7	2.281,59	2.420,96	2.723,58	3.026,20	3.177,51	3.328,82
8	2.492,68	2.753,73	3.097,94	3.442,16	3.614,27	3.786,38
9	2.850,22	3.119,27	3.509,18	3.899,08	4.094,04	4.289,00
10	3.195,64	3.594,05	4.043,30	4.492,56	4.717,19	4.941,82
11	3.621,86	4.183,11	4.706,00	5.228,89	5.490,34	5.751,78

## C. Salaristabel per 1 januari 2014

Salarisschalen	Beginsalaris	RSP 80%	RSP 90%	Eindsalaris RSP 100%	Eindsalaris Zeer Goed RSP 105%	Eindsalaris Uitstekend RSP 110%
6	2.127,93	2.191,40	2.465,33	2.739,25	2.876,22	3.013,18
7	2.304,41	2.445,17	2.750,82	3.056,46	3.209,29	3.362,11
8	2.517,61	2.781,27	3.128,92	3.476,58	3.650,41	3.824,24
9	2.878,72	3.150,46	3.544,27	3.938,08	4.134,98	4.331,89
10	3.227,60	3.629,99	4.083,74	4.537,49	4.764,36	4.991,24
11	3.658,08	4.224,94	4.753,06	5.281,18	5.545,24	5.809,30

## D. Leeftijdsalarissen per 31 december 2012 (inpassingstabel)

Salarisschalen	18 jaar 80% van beginsalaris	19 jaar 85% van beginsalaris	20 jaar 90% van beginsalaris
1	1.173,70	1.247,05	1.320,41
2	1.201,38	1.276,46	1.351,55
3	1.238,15	1.315,54	1.392,92
4	1.275,81	1.355,55	1.435,28
5	1.306,04	1.387,67	1.469,30
6	1.668,80	1.773,10	1.877,40
7	1.807,20	1.920,15	2.033,10
8	1.974,40	2.097,80	2.221,20
9	2.257,60	2.398,70	2.539,80
10	2.531,20	2.689,40	2.847,60
11	2.868,80	3.048,10	3.227,40

#### E. Leeftijdsalarissen per 1 januari 2013

Salarisschalen	18 jaar 80% van beginsalaris	19 jaar 85% van beginsalaris	20 jaar 90% van beginsalaris
1	1.175,52	1.248,99	1.322,46
2	1.201,38	1.276,46	1.351,55
3	1.238,15	1.315,54	1.392,92
4	1.275,81	1.355,55	1.435,28
5	1.306,04	1.387,67	1.469,30
6	1.685,49	1.790,83	1.896,17
7	1.825,27	1.939,35	2.053,43
8	1.994,14	2.118,78	2.243,41
9	2.280,18	2.422,69	2.565,20
10	2.556,51	2.716,29	2.876,08
11	2.897,49	3.078,58	3.259,67

#### F. Leeftijdsalarissen per 1 januari 2014

Salarisschalen	18 jaar 80% van beginsalaris	19 jaar 85% van beginsalaris	20 jaar 90% van beginsalaris
6	1.702,34	1.808,74	1.915,14
7	1.843,52	1.958,75	2.073,97
8	2.014,09	2.139,97	2.265,85
9	2.302,98	2.446,91	2.590,85
10	2.582,08	2.743,46	2.904,84
11	2.926,46	3.109,37	3.292,27



## Bijlage 2 Tabel waardering diverse beloningselementen

Element	Hoogte / waarde	Vakantiegeldgevend	Pensioengevend	Bruto / netto
Maandsalaris	Salaristabel SNT CAO	Ja	Ja	Bruto
Toelage OVR-3	Variabel	Ja	Ja	Bruto
Maandinkomen	Maandsalaris + toelage OVR-3	Ja	Ja	Bruto
Vakantiegeld	8% maandinkomen	n.v.t.	Ja	Bruto
Pensioengevend Salaris	Maandinkomen + vakantiegeld	n.v.t.	Ja	Bruto
Reiskostenvergoeding woning werk	Tabel SNT CAO en overgangsregelingen	Nee	Nee	Netto
Reiskostenvergoeding zakelijke reizen	€ 0,19 per kilometer en overgangsregelingen	Nee	Nee	Netto
Aanvullende tegemoetkoming reiskosten bij ondoelmatig woon-werkverkeer eigen vervoer (overgangsregeling)	€ 0,18 per kilometer boven de 30 kilometer	Nee	Nee	Netto
Standby-vergoeding	€ 158,82 per week (7x24 uur)	Nee	Nee	Bruto
Waarnemingsvergoeding	5% toeslag over het maandsalaris	Nee	Nee	Bruto
Vakantie-uur (bij uitbetaling)	100% van het uurloon, toeslag afhankelijk van aantal vakantiedagen en pensioenbijdrage werkgever	Nee (in toeslag verdisconteerd)	Nee (in toeslag verdisconteerd)	Bruto
Meeruur (bij uitbetaling)	100% van het uurloon, toeslag afhankelijk van aantal vakantiedagen en pensioenbijdrage werkgever	Nee (in toeslag verdisconteerd)	Nee (in toeslag verdisconteerd)	Bruto
Overuur (bij uitbetaling)	100% van het uurloon	Nee	Nee	Bruto
Werktijdentoeslag	50% of 100% van het uurloon	Nee	Nee	Bruto
Afkoopbedragen werktijdentoeslag overgangsregeling	Variabel	Nee	Nee	Bruto
Jubileumgratificatie overgangsregelingen	Afhankelijk van de regeling	Nee	Nee	Bruto/ netto

### Bijlage 3 Tabel tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer eigen vervoer

Tabel 1: Tegemoetkoming per dag/week bij wisselend aantal reisdagen per week

Kilometers woon-werkafstand	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 dagen per week	5 dagen per week
0 - 10	-	-	-	-	-
10 - 15	€ 3,08	€ 6,16	€ 9,24	€ 12,32	€ 15,40
15 - 20	€ 4,31	€ 8,62	€ 12,92	€ 17,23	€ 21,54
20 - meer	€ 6,15	€ 12,30	€ 18,45	€ 24,60	€ 30,75

Tabel 2: Tegemoetkoming per maand bij vast aantal reisdagen per week

Kilometers woon-werkafstand	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 dagen per week	5 dagen per week
0 - 10	-	-	-	-	-
10 - 15	€ 13,33	€ 26,66	€ 39,99	€ 53,32	€ 66,65
15 - 20	€ 18,66	€ 37,32	€ 55,98	€ 74,64	€ 93,30
20 - meer	€ 26,65	€ 53,30	€ 79,95	€ 106,60	€ 133,25

## **Bijlage 4 Levensloopregeling**

### **4.1 Levensloopregeling vervallen**

*Sinds 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling blijft nog wel bestaan voor werknemers die op 31 december 2011 een saldo op de levensloopregeling hadden staan. Of de werknemer verder kan sparen, hangt af van de hoogte van het saldo. Deze overgangsregeling staat in het Belastingplan 2013 en geldt vanaf januari 2013.*

#### **Saldo bedraagt op 31 december 2011 minimaal € 3.000,00**

De werknemer heeft meerdere mogelijkheden. Hij mag door blijven sparen tot 31 december 2021, tenzij hij eerder met pensioen gaat of de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Op 1 januari 2022 vervalt de levensloopregeling definitief. Tot die tijd blijven de oude (fiscale) regels van de levensloopregeling gelden.

Sinds 2012 is de opbouw van de levensloopverlofkorting vervallen, maar opgebouwde levensloopkorting blijft behouden. Deze wordt in principe verrekend bij de uitkering, of kan worden opgegeven bij de aangifte inkomstenbelasting.

Vanaf 2013 kan het tegoed ook (in delen) worden opgenomen, er geldt geen beperking wat betreft opname doeleinden. Als in 2013 het gehele tegoed ineens wordt opgenomen, dan geldt de zogenaamde 80%-regeling. Van het tegoed op 31 december 2011 (inclusief rendement over 2011) wordt dan 80% in de loonheffingen betrokken door de (voormalig) werkgever. Over 20% wordt geen loonheffing ingehouden.

De aangroei vanaf 2012 (door bijvoorbeeld inleg, koerswinst, eventueel dividend en rente) wordt wel volledig belast.

Als het geld eenmaal is opgenomen, kan niet meer worden bijgestort.

#### **Saldo bedraagt op 31 december 2011 minder dan € 3.000,00**

In het geval het saldo op 31 december 2011 minder bedroeg dan € 3.000,00 kan er sinds 1 januari 2012 niet meer worden gespaard op de levensloopregeling.

Begin 2013 dient het tegoed te worden opgenomen, waarbij de zogenaamde 80%-regel geldt: van het tegoed op 31 december 2011 (inclusief rendement over 2011) wordt dan 80% in de loonheffingen betrokken door de (voormalig) werkgever. Over 20% wordt geen loonheffing ingehouden. De aangroei over 2012 (door bijvoorbeeld koerswinst, eventueel dividend en rente) wordt wel volledig belast.

Sinds 2012 is de opbouw van de levensloopverlofkorting vervallen, maar opgebouwde levensloopkorting blijft behouden. Deze wordt in principe verrekend bij de uitkering, of kan worden opgegeven bij de aangifte inkomstenbelasting.

### **4.2 Reglement levensloopverlof**

#### **Artikel 1 Opname levensloopverlof tijdens het dienstverband, niet direct voorafgaande aan de pensioendatum**

1. Het levensloopverlof bestaat uit verlof voor de volledige of een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur, in een aaneengesloten periode van minimaal één maand en ten hoogste zes maanden. Indien het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur wordt opgenomen, kan dit slechts ten behoeve van zorgverlof of ouderschapsverlof.
2. De werknemer kan eenmaal per drie jaar een periode levensloopverlof opnemen.
3. De werknemer kan ter financiering van de levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen, mits het maandinkomen tijdens het levensloopverlof niet hoger is dan het maandinkomen direct voorafgaande aan de verlofperiode.
4. Behoudens aanspraak op partnerpensioen op risicobasis, heeft de werknemer gedurende het volledige levensloopverlof geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze CAO of in overige (individuele) afspraken. Voor de werknemer die het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur opneemt, gelden deze afspraken op arbeidsvoorwaarden naar rato.

5. Een verzoek tot opname van levensloopverlof dient uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
6. De werkgever behoudt zich het recht voor levensloopverlof te weigeren indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

#### **Artikel 2 Opname levenslooptegoed voor ouderschapsverlof**

Het levenslooptegoed kan aangewend worden voor de financiering van onbetaald ouderschapsverlof, waarbij het bepaalde in artikel 1 lid 3 onverkort van toepassing is.

#### **Artikel 3 Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan de pensioendatum**

1. Het in dit artikel bedoelde levensloopverlof bestaat uit verlof voor de volledige, of een gedeelte van de, voor de deelnemer geldende arbeidsduur voorafgaande aan de pensioendatum. Indien het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur wordt opgenomen, dan vindt dit plaats in een aaneengesloten periode van minimaal 1 maand.
2. De werknemer kan voor de financiering van de periode van levensloopverlof elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen, mits het maandinkomen tijdens het levensloopverlof niet hoger is dan het maandinkomen direct voorafgaande aan de verlofperiode.
3. Behoudens aanspraak op partnerpensioen op risicobasis, houden bij aanvang van het levensloopverlof voor de volledig voor de deelnemer geldende arbeidsduur, alle aanspraken op arbeidsvoorwaarden, zoals opgenomen in deze CAO of individueel overeengekomen, op te bestaan. Voor de werknemer die het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur opneemt, gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar rato.
4. Een verzoek tot opname van verlof dient uiterlijk 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.

#### **Artikel 4 Omzetting in pensioen**

Indien de werknemer het levenslooptegoed bij werkgever niet heeft aangewend voor levensloopverlof, kan de deelnemer het levenslooptegoed aanwenden voor een extra storting ten behoeve van zijn pensioen. Dit is slechts mogelijk direct voorafgaande aan de pensioendatum en voor zover de extra storting niet leidt tot een bovenmatige aanspraak in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.

## **Bijlage 5 Arbeid en gezondheid**

### **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE)**

De werkgever zal conform de Arbowet met regelmaat risico's verbonden aan gebouwen en functies inventariseren. De aangetroffen risico's zullen op basis van een plan van aanpak worden weggenomen c.q. tot een acceptabel niveau worden teruggebracht. Dit plan van aanpak wordt binnen twee maanden na de uitkomsten van de RI&E in overleg met de medezeggenschap gemaakt en jaarlijks geëvalueerd. In het geval van nieuwe gebouwen zullen na de verhuizing de risico's worden geïnventariseerd. Ook in geval van verbouwingen zullen de risico's in die (delen van) gebouwen geïnventariseerd worden. Bestaande gebouwen en functies worden eenmaal per vijf jaar onderzocht op risico's. De preventiemedewerkers dragen zorg voor resp. begeleiden de uitvoering van de RI&E door een externe partij (de Arbodienst) en begeleiden het management bij het maken van het plan van aanpak.

### **Bedrijfshulpverlening**

De werkgever draagt zorg voor een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

### **Ongevallenprocedure**

De werkgever draagt zorg voor een ongevallenprocedure. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

### **Vertrouwenscommissie**

De werkgever draagt zorg voor een vertrouwenspersonen waar werknemers terecht kunnen met klachten over ongewenste omgangsvormen.

### **Preventie algemeen**

De werkgever biedt de volgende mogelijkheden om klachten die met de werkplek of arbeidssituatie samenhangen in een vroegtijdig stadium met een deskundige te bespreken. Dit kan door het aanvragen van:

- een preventief consult bij de Arbodienst voor onder andere klachten aan het bewegingsapparaat of psychische klachten.  
Het preventief bezoek aan de bedrijfsarts kan leiden tot:
  - a. een werkplekonderzoek;
  - b. voorzieningen op of samenhangend met de werkplek;
  - c. en/of structurele aanpassingen aan de werkplekken;
  - d. interventies
- een gesprek met de bedrijfsmaatschappelijk werker voor onder andere psychische klachten;
- facultatief: de stoelmassage voor ontspanning van de nek, schouders of armen.

De Arbodienst en de organisatie die het bedrijfsmaatschappelijk werk levert, rapporteren per kwartaal aan de werkgever of er structurele klachten bestaan en adviseren de werkgever op welke wijze deze structurele klachten kunnen worden verholpen.

Tevens rapporteren de organisaties in welke mate van de preventieve spreekuren gebruik wordt gemaakt en de klachten per categorie.

### **Preventie stress**

Een van de twee speerpunten op het gebied van preventie is het voorkomen van ongezonde spanning. De werkgever heeft de signalen beschreven en ervoor gezorgd dat bij dreigende stressklachten toegang wordt geboden tot het preventief spreekuur van de Arbodienst (zie ook preventie algemeen).

### **Preventie RSI/KANS**

Naast het hiervoor beschreven speerpunt is door de werkgever ook RSI/KANS (repetitive strain injury resp. klachten arm, nek, schouder) tot speerpunt in het preventiebeleid benoemd. De werkgever heeft de signalen beschreven en geeft aan op welke wijze de werknemer zich kan ontspannen, welke houding aangenomen moet worden en hoe de werkplek ingericht moet zijn.

### **Verzuimbegeleiding, re-integratie bij arbeidsongeschiktheid**

De begeleiding bij ziekte wordt verricht door de manager. Na een bepaalde periode van arbeidsongeschiktheid wordt de manager daarbij geadviseerd door de Arbodienst. De Arbodienst roept de werknemer op en stelt een probleemanalyse op. De Arbodienst werkt volgens de richtlijnen voor psychische klachten; klachten aan het bewegingsapparaat; en arbeidsconflicten, waardoor de meest adequate aanpak wordt gewaarborgd. De Arbodienst stelt zo nodig interventies voor en adviseert het tempo van werkhervatting. Deze adviezen verwerkt de manager in overleg met de arbeidsongeschikte werknemer in een plan van aanpak. Dit plan wordt zo nodig steeds bijgesteld. Het plan is elke zes tot acht weken onderwerp van gesprek tussen manager en de arbeidsongeschikte werknemer en wordt bij één jaar ziekte en bij 1 jaar en 9 maanden geëvalueerd. Deze evaluaties worden door de manager vastgelegd in een evaluatierapport. Zodra in dit traject sprake is van een medische ongeschiktheid voor de eigen of aangepaste functie, schakelt de werkgever een re-integratiedeskundige in, die de werknemer begeleidt naar ander passend werk binnen of buiten het bedrijf.

De Arbodienst maakt samen met de werkgever per kwartaal een analyse van de verzuimcijfers en verzuimfrequentie. De Arbodienst geeft waar nodig adviezen over specifiek beleid gericht op het terugdringen van het verzuim en/of de verzuimfrequentie.

### **WIA-aanvraag**

De werkgever levert informatie voor de WIA-aanvraag aan het UWV: evaluatierapporten opgesteld door de werkgever en loongegevens van de werknemer.

### **Communicatie medewerkers**

De werkgever zorgt dat op een voor werknemers toegankelijke plaats informatie - in de vorm van kaarten/brochures/intranet - beschikbaar is over:

- het Arbo-beleid;
- de preventiemedewerker;
- de ondersteuning door deskundige diensten;
- procedures en begeleiding bij ziekte, zoals: ziekmelden; ziekte en vakantie; zwangerschaps- en verlofuitkering; arbeidsconflict; wet Verbetering Poortwachter;
- preventieve faciliteiten voor werknemers, zoals stresspreventie, RSI, en wat te doen bij een dreigend arbeidsconflict;
- bedrijfshulpverlening;
- procedure bij ongevallen;
- omgaan met ongewenste omgangsvormen;
- rookbeleid;
- bezwaren en klachten.

## **Bijlage 6 Overgangsbepalingen werknemers SNT CAO 2008-2010 deel B**

### **6.1 Algemeen**

#### **6.1.1 Overgangsregeling woon-werkverkeer**

1. De werknemer van wie de enkele reisafstand woning-werk meer bedraagt dan 10 kilometer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten; deze tegemoetkoming is gemaximeerd op een enkele reisafstand woning-werk van 30 kilometer.  
De enkele reisafstand woning-werk wordt bepaald aan de hand van een door de werkgever vastgestelde routeplanner.  
Voor elke kilometer woon-werkverkeer wordt een tegemoetkoming van € 0,18 onbelast verstrekt; deze tegemoetkoming wordt alleen verstrekt, indien de werknemer voor zijn werk daadwerkelijk heeft gereisd. De tegemoetkoming wordt achteraf per maand verstrekt.
2. De werknemer die voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week op 4 of meer dagen met het openbaar vervoer reist, ontvangt op zijn verzoek een vervoerbewijs 2<sup>e</sup> klas van de werkgever. De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen reist, ontvangt op zijn verzoek maandelijks de gemaakte OV kosten op basis van declaratie indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd.
3. Voor de werknemer die meer dan 30 km van de plaats van tewerkstelling woont, geldt vanaf 1 januari 2008 een aanvullende tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer. Deze aanvullende tegemoetkoming wordt verstrekt als de werkgever vindt dat de werknemer meer dan af en toe voor het woon-werkverkeer de eigen auto moet gebruiken, omdat
  1. als gevolg van de tijdstippen waarop moet worden gewerkt geen gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer, of
  2. als het gebruik van het openbaar vervoer om een andere reden niet wenselijk is.Deze aanvullende tegemoetkoming bedraagt € 0,18 maal het werkelijk gemaakte aantal kilometers boven de afstand van 30 kilometer.
4. Indien de tegemoetkoming wordt gedeclareerd, wordt deze vastgesteld op basis van de meest efficiënte en goedkoopste wijze van vervoer, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal werkdagen.
5. Bij de vaststelling van de tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk waarbij de afstand van de heenreis niet gelijk is aan de afstand van de terugreis, geldt de langste afstand als basis voor de vergoeding.
6. Indien de enkele reisafstand woning-werk wijzigt, wordt de tegemoetkoming woon-werkverkeer overeenkomstig aangepast.
7. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving komen voor rekening van de werknemer.

#### **6.1.2 Overgangsregeling werktijdtoeslag**

1. Deze overgangsregeling voorziet in een bruto vergoeding ineens per 1 april 2013 en 1 april 2014, bij een verwacht negatief effect als gevolg van de toepassing van de tabel werktijdtoeslag, zoals opgenomen in artikel 47 van deze CAO, per 1 januari 2013.
2. Alle werknemers, die in 2012 recht hadden op werktijdtoeslag op grond van de tabel, zoals opgenomen in lid 9 van dit artikel, komen in aanmerking voor deze compensatieregeling.
3. De vergoeding voor 2013 wordt uitbetaald onder de voorwaarde dat de werknemer op 1 april 2013 in dienst is en per deze datum is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Werknemers, voor wie het einde van de arbeidsovereenkomst tussen 1 april 2013 en 1 januari 2014 wordt voorzien op grond van VUT-, FLO- of (pre-) pensioenrechten en/of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangen een navenante vergoeding.

4. De vergoeding voor 2014 wordt uitbetaald onder de voorwaarde dat de werknemer op 1 april 2014 in dienst is en per deze datum is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Werknemers, voor wie het einde van de arbeidsovereenkomst tussen 1 april 2014 en 1 januari 2015 wordt voorzien op grond van VUT-, FLO- of (pre-) pensioenrechten en/of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangen een naventente vergoeding.
5. De grondslag voor de compensatieregeling wordt bepaald op grond van het arbeidspatroon van betreffende werknemer in het refertejaar 2012. De grondslag betreft het eventuele negatieve verschil tussen de gemiddelde (feitelijk in 2012 toegekende) werktijdtoeslag op grond van de tabel in lid 7 van dit artikel en de gemiddelde (fictief te berekenen) werktijdtoeslag op grond van de tabel in artikel 47 SNT CAO, uitgedrukt in uren per maand.
6. De aldus berekende grondslag wordt achtereenvolgens vermenigvuldigd met twaalf en het bruto uurloon per 1 januari 2013. Dit bedrag wordt gedeeld door het bruto jaarinkomen, inclusief vakantiegeld, per 1 januari 2013. Het aldus berekende percentage bepaalt vervolgens de hoogte van de bruto vergoeding 2013 en 2014.
7. De bruto vergoeding ineens per 1 april 2013 bedraagt, onverminderd hetgeen in lid 3 van dit artikel is gesteld,
  - a. voor werknemers voor wie het in lid 5 berekende percentage 7% of meer bedraagt, een bedrag ter hoogte van 10,8 maal de grondslag (90% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis), tegen het dan geldende bruto uursalaris;
  - b. voor werknemers voor wie het in lid 5 bepaalde aandeel minder dan 7% bedraagt een bedrag ter hoogte van negenmaal de grondslag (75% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis) , tegen het dan geldende bruto uursalaris.
8. De bruto vergoeding ineens per 1 april 2014 bedraagt, onverminderd hetgeen in lid 4 van dit artikel is gesteld,
  - a. voor werknemers voor wie het in lid 5 berekende percentage 7% of meer bedraagt, een bedrag ter hoogte van negenmaal de grondslag (75% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis), tegen het dan geldende bruto uursalaris;
  - b. voor werknemers voor wie het in lid 5 bepaalde aandeel minder dan 7% bedraagt een bedrag ter hoogte van zesmaal de grondslag (50% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis) , tegen het dan geldende bruto uursalaris.
9. Tabel werktijdtoeslag SNT CAO 2008-2010 deel B

Dagvenster	00.00-06.00 uur	00.00-07.00 uur <sup>1</sup>	06.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-00.00 uur
<b>Ma-vrij</b>	50%	50%	0%	0%	50 %
<b>Zaterdag</b>	50%	50%	0%	30%	50 %
<b>Zondag</b>	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Feestdag <sup>2</sup></b>	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Geldt alleen voor werknemers werkzaam in de nachtdienst

<sup>2</sup> Feestdagtoeslag en andere vormen van werktijdtoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties prevaleert de feestdagtoeslag.

### 6.1.3 Overgangsregeling jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer die 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een netto gratificatie toegekend ter hoogte van:
  - a. 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
  - b. 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 jaar.
2. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
3. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de standaard arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijd arbeidsovereenkomst en omgekeerd.



#### **6.1.4 Overgangsregeling pensioenregeling agents**

- De werkgever kent een verplichte pensioenregeling voor agents. De bepalingen aangaande deze pensioenregeling zijn te vinden in het pensioenreglement.
- De premie voor het ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering kent een verdeling van 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage.
- De mogelijkheid tot prepensioen en verzekering van ANW-hiaat is volledig voor rekening van de werknemer.

## **6.2 In dienst voor 1 januari 2007 en oorsprong KPN/KCC**

### **6.2.1 Overgangsregeling garantieregeling uurloon (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004)**

Voor iedere werknemer die in dienst was op 31 december 2002 is een zgn. "garantie-uurloon 2002" bepaald, gebaseerd op het bruto salaris en de bruto uurloondefinities binnen het op 31 december 2002 voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime. Indien het "bruto uurloon", gebaseerd op de salaristabel en uurloondefinities van de CAO, negatief afwijkt van het bruto garantie-uurloon 2002, geldt het "bruto garantie-uurloon 2002" voor de volgende op uurloon gebaseerde beloningselementen: meerwerktoeslag, overwerktoeslag, werktijdtoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

### **6.2.2 Overgangsregeling vakantierecht (individueel overgangsrecht per 1 januari 2007 en overgangsrecht SNT CAO 2003-2004)**

- Het voltijd vakantierecht van 92 uur per jaar, dat per 1 januari 2007 als individueel recht in aanvulling op het voltijd vakantierecht van 200 uur per jaar is toegekend, blijft gehandhaafd.
- De leeftijdsuren, die per 1 januari 2007 (BTP 1 oktober 2008) zijn bevroren en als individueel recht zijn toegekend, blijven gehandhaafd.

### **6.2.3 Overgangsregeling pensioen (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004)**

Op werknemers die tot 1 juli 2004 op grond van de KPN Pensioenregeling in het KPN Pensioenfonds vielen, is vanaf 1 juli 2004 de SNT pensioenregeling van toepassing. De bepalingen aangaande deze pensioenregeling zijn te vinden in het pensioenreglement, waarbij de volgende overgangsmaatregelen van toepassing zijn:

- Ouderdomspensioen vanaf 62 jaar;
- Een premieverdeling van 67% werkgeversbijdrage en 33% werknemersbijdrage.

### **6.2.4 Overgangsregeling VUT, FLO en prepensioen (overgangsrecht SNT CAO 2005-2006)**

- Voor de werknemer die op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht had op VUT, FLO of prepensioen, dan wel die op basis van deze overgangsafspraken op 30 september 2005 aanspraak had op een pensioenleeftijd en een premieverdeling die afweken van hetgeen daarover in de op 30 september 2005 op deze werknemer van toepassing zijnde CAO is vermeld, gelden met ingang van 1 oktober 2005 de in de volgende leden opgenomen bepalingen.
- Op de in het eerste lid bedoelde werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950 blijft de pensioenregeling gelden zoals die gold op 30 september 2005.
- Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 is de pensioenleeftijd 65 jaar. De premieverdeling bedraagt 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage.
- Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer met uitzicht op VUT op 30 september 2005 die is geboren vóór 1 januari 1950, is het Reglement Vrijwillig vervroegd uittreden zoals bedoeld in bijlage 6.2.4.1 van toepassing. Deze werknemer komt niet in aanmerking voor de overgangsbepalingen prepensioen zoals bedoeld in dit artikel.
- De in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op VUT, maar is geboren op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van de VUT regeling gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 6.2.4.2.
- Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op FLO, behoudt dit uitzicht ook na deze datum.
- Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer met uitzicht op prepensioen op 30 september 2005 die is geboren vóór 1 januari 1950, zijn de overgangsbepalingen prepensioen zoals bedoeld in bijlage 6.2.4.3 van toepassing.
- De in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op prepensioen, maar is geboren op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van de betreffende regeling gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 6.2.4.4.

### **6.2.4.1 Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

Aan deze regeling kunnen uitsluitend rechten worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

#### **a Voorwaarden voor deelneming**

##### **Artikel 1**

De VUT regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en uitsluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken van SNT of diens rechtsopvolger(s).

##### **Artikel 2**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de in artikel 1 bedoelde werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd bij KPN en daarna aansluitend bij SNT of diens rechtsopvolger(s) heeft gehad van ten minste 10 jaren.
- 2 De werknemer die van de VUT regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

##### **Artikel 3**

De werknemer, die van de VUT regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT regeling geschiedt op vrijwillige basis.

##### **Artikel 4**

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT uitkering plaats.
- 2 De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non activiteitsregeling, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT uitkering.

##### **Artikel 5**

Deelname aan de VUT regeling is pas mogelijk indien alle vakantie uren zijn opgenomen.

#### **b Diensttijd**

##### **Artikel 6**

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2001 bij SNT of diens rechtsopvolger(s). Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangdatum van 1 januari 1989 in dienst was bij het Staatsbedrijf der PTT, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij dit Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT uitkering mede betrokken.

## **c VUT uitkering**

### **Artikel 7**

De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

### **Artikel 8**

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het schaalsalaris (inclusief vakantie uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag. De uitkeringsgrondslag bedraagt maximaal het eindsalaris bij een normale/goede beoordeling, vermeerderd met OVR 1 en OVR 2 salaris.
- 2 Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin de uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).
- 3 Aan de maandelijkse uitkering zoals bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen tot 1 juli 2004 voor de deelnemer is berekend.
- 4 Voor de deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 9**

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 8 zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen.

### **Artikel 10**

De deelnemer die, gedurende de VUT uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO/WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW of WAO/WIA uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en de extra aanvulling bij herplaatsing door de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW of WAO/WIA uitkering aan de werkgever te melden.

### **Artikel 11**

De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT uitkering.

### **Artikel 12**

De VUT uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

## **d VUT premie**

### **Artikel 13**

- 1 De werknemer geboren op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT premie van 1,64% verschuldigd. De VUT premie wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris, de vakantie uitkering, en over eventuele uitbetaalde meeruren. De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
- 2 De VUT premie is verschuldigd tot het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT regeling, dan is de VUT premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de 61 jarige leeftijd bereikt. De VUT premie wordt in dat geval berekend over de VUT uitkering als bedoeld in artikel 8.

## **e Inhoudingen**

### **Artikel 14**

Door de werkgever zullen op de VUT uitkering de nodige inhoudingen worden verricht, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT uitkering ingaat.

## **f Deelneming Pensioenfonds**

### **Artikel 15**

- 1 Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode waarin de VUT uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.
- 2 De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

## **g Overige bepalingen**

### **Artikel 16 Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de VUT regeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

### **Artikel 17 Overlijdensuitkering**

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT uitkering.

### **Artikel 18 Controle**

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

**Artikel 19 Uitvoering**

TKP Pensioen B.V. draagt zorg voor de toepassing. Werkgever draagt zorg voor de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

**Artikel 20 Klachtprocedure**

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door TKP Pensioen B.V. kan de deelnemer hiertegen bezwaar maken bij de werkgever. De Algemene Bewaar- en Beroepsprocedure is van toepassing.

#### **6.2.4.2 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950**

##### **Artikel 1 Toepasselijkheid**

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

##### **Artikel 2 Compensatie**

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 30 september 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de 'vertrekdatum').

De compensatie wordt gerealiseerd door:

- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak;
- indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooptekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005;
- indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder schaalsalaris wordt in dit artikel mede begrepen de vakantie uitkering over het schaalsalaris. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

##### **Artikel 3 Feitelijke hoogte van de uitkering**

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75%. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levenslooptekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de 'vertrekleeftijd' gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering gedurende het betaalde verlof in ieder geval 75% bedragen van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen.

**Artikel 4 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds SNT.

**Artikel 5 Overige bepalingen**

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in het betreffende artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

**Artikel 6 Premiebijdrage**

De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris en de vakantie-uitkering. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

**Artikel 7 Deelneming pensioenfonds**

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

**Artikel 8 Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.



### **6.2.4.3 Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950**

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsbepalingen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing en rechten kunnen uitsluitend worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken tot 1 juli 2001 bij Koninklijke KPN N.V. en aansluitend ononderbroken bij SNT of diens rechtsopvolger(s) in dienst is geweest, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT in aanmerking komen voor de in deze bijlage beschreven overgangsmatregelen prepensioen.

#### **Artikel 1 Extra pensioenopbouw**

De werknemer die

- geboren is vóór 1 januari 1950, en
- in dienst was op 31 maart 2000, en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken in dienst is van SNT of diens rechtsopvolger(s), en
- op 30 september 2005 op basis van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden uitzicht had op prepensioen,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een halve pensioenopbouw over 3 deelnemingsjaren toegekend, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar niet wordt overschreden. Bij de maximale deelnemingstijd wordt rekening gehouden met de deelnemingstijden in de pensioenregelingen van KPN en van SNT of diens rechtsopvolger(s).

#### **Artikel 2 Pensioenaanvulling**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een tijdelijke aanvulling op het pensioen.
- 2 De hoogte van de tijdelijke aanvulling is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing van SNT of diens rechtsopvolger(s). De tijdelijke aanvulling wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.
- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen wordt de tijdelijke aanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT.
- 5 De tijdelijke aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

#### **Artikel 3 Aanvullende prepensioenuitkering**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en vanaf die datum tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend ononderbroken van SNT, en die vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling Prepensioensparen (PPS-regeling), komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prepensioenuitkering.
- 2 De hoogte van deze aanvullende prepensioenuitkering is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te

beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij SNT of diens rechtsoptolger(s). De aanvullende prepensioenuitkering wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.

- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 De aanvullende prepensioenuitkering zoals vastgesteld volgens lid 2 en lid 3, wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijks uitkering. De eerste maandelijks uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT ontvangt.
- 5 De hoogte van de maandelijks uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prepensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioeningangsdatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.
- 6 De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.
- 7 De aanvullende prepensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioeningangsdatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### **6.2.4.4 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950**

##### **Artikel 1 Toepasselijkheid**

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

##### **Artikel 2 Compensatie**

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vinden plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

<b>Geboortjaar</b>	<b>Vertrekleeftijd</b>	<b>Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31 december 2005 (maandinkomen, vakantie-uitkering)</b>
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

##### **Artikel 3 Financiering**

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:

- de pensioenaanspraken van de medewerker vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuarieel verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer op de levenslooprekening ter grootte van de verlaging van de pensioenpremie van 33% van de BPR-staffel (62 jaar) naar 15% van de BPR-staffel (65 jaar) per 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren).

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooprekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

**Artikel 4 Aanvullende prepensioenuitkering**

Indien medewerker uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bedoeld in artikel 3 bijlage 6.2.4.3 van deze CAO, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

**Artikel 5 Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering**

De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in artikel 2, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in artikel 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levenslooprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

**Artikel 6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT.

**Artikel 7 Overige bepalingen**

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

**Artikel 8 Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

### **6.3 In dienst voor 1 januari 2007 en oorsprong SNT**

#### **6.3.1 Overgangsregeling garantieregeling uurloon (overgangsrecht SNT CAO 2003-2004)**

Voor iedere werknemer die in dienst was op 31 december 2002 is een zgn. "garantie-uurloon 2002" bepaald, gebaseerd op het bruto salaris en de bruto uurloondefinities binnen het op 31 december 2002 voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime. Indien het "bruto uurloon", gebaseerd op de salaristabel en uurloondefinities van de CAO, negatief afwijkt van het bruto garantie-uurloon 2002, geldt het "bruto garantie-uurloon 2002" voor de volgende op uurloon gebaseerde beloningselementen: meerwerktoeslag, overwerktoeslag, werktijdtoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

#### **6.3.2 Overgangsregeling vakantierecht (individueel overgangsrecht per 1 januari 2007)**

- Het voltijd vakantierecht van 92 uur per jaar, dat per 1 januari 2007 als individueel recht in aanvulling op het voltijd vakantierecht van 200 uur per jaar is toegekend, blijft gehandhaafd.

## Bijlage 7 Overgangsbepalingen werknemers tot 1 februari 2011 in dienst bij Otto B.V.

### 7.1 Algemeen

#### 7.1.1 Overgangsregeling vakantierecht

Het voltijd recht op extra vakantiedagen, dat per 31 december 2012 op grond van onderstaande tabel geldt, wordt bevroren en per 1 januari 2013 als individueel recht in aanvulling op het voltijd vakantierecht van 200 uur per jaar toegekend.

Opbouw extra dagen	tot 50 jaar	vanaf 50 jaar	vanaf 55 jaar	vanaf 60 jaar
<b>tot 5 dienstjaren</b>	0	8	16	24
<b>05-09 dienstjaren</b>	8	16	24	32
<b>10-14 dienstjaren</b>	16	24	32	40
<b>15-19 dienstjaren</b>	24	32	40	48
<b>20 ≥ dienstjaren</b>	32	40	48	56

#### 7.1.2 Overgangsregeling werktijdtoeslag

1. Deze overgangsregeling voorziet in een bruto vergoeding ineens per 1 april 2013 en 1 april 2014, bij een verwacht negatief effect als gevolg van de toepassing van de tabel werktijdtoeslag, zoals opgenomen in artikel 47 van deze CAO, per 1 januari 2013.
2. Alle werknemers, die in 2012 recht hadden op werktijdtoeslag op grond van de tabel, zoals opgenomen in lid 9 van dit artikel, komen in aanmerking voor deze overgangsregeling.
3. De vergoeding voor 2013 wordt uitbetaald onder de voorwaarde dat de werknemer op 1 april 2013 in dienst is en per deze datum is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Werknemers, voor wie het einde van de arbeidsovereenkomst tussen 1 april 2013 en 1 januari 2014 wordt voorzien op grond van VUT-, FLO- of (pre-) pensioenrechten en/of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangen een navenante vergoeding.
4. De vergoeding voor 2014 wordt uitbetaald onder de voorwaarde dat de werknemer op 1 april 2014 in dienst is en per deze datum is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Werknemers, voor wie het einde van de arbeidsovereenkomst tussen 1 april 2014 en 1 januari 2015 wordt voorzien op grond van VUT-, FLO- of (pre-) pensioenrechten en/of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangen een navenante vergoeding.
5. De grondslag voor de compensatieregeling wordt bepaald op grond van het arbeidspatroon van betreffende werknemer in het referentiejaar 2012. De grondslag betreft het eventuele negatieve verschil tussen de gemiddelde (feitelijk in 2012 toegekende) werktijdtoeslag op grond van de tabel in lid 7 van dit artikel en de gemiddelde (fictief te berekenen) werktijdtoeslag op grond van de tabel in artikel 47 SNT CAO, uitgedrukt in uren per maand.
6. De aldus berekende grondslag wordt achtereenvolgens vermenigvuldigd met twaalf en het bruto uurloon per 1 januari 2013. Dit bedrag wordt gedeeld door het bruto jaarinkomen, inclusief vakantiegeld, per 1 januari 2013. Het aldus berekende percentage bepaalt vervolgens de hoogte van de bruto vergoeding 2013 en 2014.
7. De bruto vergoeding ineens per 1 april 2013 bedraagt, onverminderd hetgeen in lid 3 van dit artikel is gesteld,
  - a. voor werknemers voor wie het in lid 5 berekende percentage 7% of meer bedraagt, een bedrag ter hoogte van 10,8 maal de grondslag (90% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis), tegen het dan geldende bruto uursalaris;
  - b. voor werknemers voor wie het in lid 5 bepaalde aandeel minder dan 7% bedraagt een bedrag ter hoogte van negenmaal de grondslag (75% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis), tegen het dan geldende bruto uursalaris.
8. De bruto vergoeding ineens per 1 april 2014 bedraagt, onverminderd hetgeen in lid 4 van dit artikel is gesteld,

- a. voor werknemers voor wie het in lid 5 berekende percentage 7% of meer bedraagt, een bedrag ter hoogte van negenmaal de grondslag (75% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis), tegen het dan geldende bruto uursalaris;
- b. voor werknemers voor wie het in lid 5 bepaalde aandeel minder dan 7% bedraagt een bedrag ter hoogte van zesmaal de grondslag (50% van het verwachte negatieve effect op jaarbasis) , tegen het dan geldende bruto uursalaris.

9. Tabel werktijdtoeslag CAO WHB 2010-2012

<b>Dagvenster</b>	<b>Toeslag</b>	
Maandag t/m vrijdag	00.00 - 07.00 uur	50%
	07.00 - 19.00 uur	0%
	19.00 - 24.00 uur	25%
Zaterdag	00.00 - 07.00 uur	50%
	07.00 - 14.00 uur	0%
	14.00 - 18.00 uur	25%
	18.00 - 24.00 uur	100%
Zondag	00.00 - 24.00 uur	100%
Feestdag	00.00 - 24.00 uur	100%

## **7.2 Overgangsbepalingen werknemers tot 1 februari 2011 in dienst bij Otto B.V. als zogenaamde Uurloon Parttimer**

### **7.2.1 Overgangsregeling vergoeding woon-werkverkeer**

De werknemer waarvan de enkele reisafstand woon-werk groter is dan 10 kilometer, ontvangt een vergoeding van € 0,19 per km. Het maximaal te vergoeden aantal kilometers bedraagt 20 enkele reisafstand woon-werk. Uitsluitend de reisdagen naar OTTO komen voor vergoeding in aanmerking. De afstand tussen het woonadres en Otto B.V. wordt berekend met de ANWB-routeplanner (<http://route.anwb.nl>), met de optie 'snelste route' (binnen Tilburg "kortste route"). Dit getal wordt rekenkundig afgerond op hele kilometers. De uitkomst van deze rekensom is bindend. Er wordt geen rekening gehouden met een eventuele wegomlegging of omleiding. Volgens deze regeling bedraagt de reiskostenvergoeding het aantal kilometers x 2 (heen en terug) x € 0,19.

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever meerdere malen per dag een reis van huis naar werk en vice versa moet maken, ontvangt de werknemer even zoveel maal de dagvergoeding woon-werkverkeer. Indien werknemer verhuist, wordt de reiskostenvergoeding aangepast, waarbij als adres van de werknemer wordt aangemerkt het adres zoals hij staat ingeschreven in het bevolkingsregister van de gemeente. Werknemer die kan aantonen dat hij voor het woon-werkverkeer een openbaar vervoerkaart gebruikt, ontvangt een vergoeding op basis van de overlegde vervoersbewijzen.

### **7.2.2 Overgangsregeling dienstjduitkering**

Bij het vaststellen van de diensttijd moet er sprake zijn van een doorlopende dienstbetrekking. Ter gelegenheid van een 12 ½ jarig dienstjubileum ontvangt werknemer als blijf van waardering een bedrag van € 160,- netto. Na het bereiken van een diensttijd van 25 jaar of 40 jaar ontvangt werknemer een eenmalige uitkering of verstrekking, vrijgesteld van belasting, van het gemiddeld maandsalaris over het voorgaande kalenderjaar.

### **7.2.3 Overgangsregeling beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering**

Voor werknemers, die in 2012 in aanmerking kwamen voor een beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering, geldt de volgende overgangsregeling:

- In 2013 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2012 100% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze toegekend;
- In 2014 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2013 75% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze toegekend;
- In 2015 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2014 50% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze worden toegekend.



### **7.3 Overgangsbepalingen werknemers tot 1 februari 2011 in dienst bij Otto B.V. met een vast maandsalaris**

#### **7.3.1 Overgangsregeling vergoeding woon-werkverkeer**

De werknemer, waarvan de enkele reisafstand werk-woon groter is dan 10 km, ontvangt een vergoeding van € 0,19 per km. Het maximaal te vergoeden aantal km bedraagt 20 enkele reisafstand werk-woon. Uitsluitend de reisdagen werk-woon komen voor vergoeding in aanmerking. De reisdagen per maand kunnen pas achteraf vastgesteld en dus een maand later betaald worden. Het aantal kilometers is vastgesteld middels de routeplanner van de ANWB <http://route.anwb.nl> op Internet en gemeten (vestiging/woonadres) via de snelste route.

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever meerdere malen per dag een reis van huis naar werk en vice versa moet maken, ontvangt de werknemer even zoveel maal de dagvergoeding woon-werkverkeer.

Indien de werknemer verhuist, wordt de reiskostenvergoeding aangepast, waarbij als adres van de werknemer wordt aangemerkt het adres zoals hij staat ingeschreven in het Bevolkingsregister van de gemeente.

De nieuwe werknemer die bij indiensttreding nog elders woont, doch gaat verhuizen naar de omgeving van de onderneming, kan voor een termijn van maximaal 6 maanden een aangepaste regeling ontvangen.

Werknemers die kunnen aantonen voor het woon-werkverkeer en openbaar vervoerkaart te gebruiken, ontvangen een vergoeding op basis van de overlegde originele vervoersbewijzen. Werknemer heeft de keuze 2<sup>e</sup> of 1<sup>e</sup> klasse te reizen. Tweede klasse wordt volledig vergoed. Bij het reizen per eerste klasse worden de meerkosten op 50/50 basis verdeeld tussen werknemer en werkgever.

#### **7.3.2 Overgangsregeling kilometervergoedingsregeling gebruik eigen auto voor zakelijke doeleinden**

- Voor vergoeding komen uitsluitend de zakelijk verreden kilometers in aanmerking.
- De fiscaal onbelaste autokostenvergoeding voor gebruik eigen auto bedraagt € 0,19 per kilometer. Werkgever vergoedt de werknemer € 0,28 per kilometer netto. Om dit te realiseren worden het verschil van € 0,09 gebruteerd en de totale vergoeding uitbetaald via het salaris. De vergoeding dient ter dekking van alle aan het voertuig verbonden kosten inclusief verzekering, parkeer- en tolgelden en eventuele reparaties als gevolg van ongevallen.
- Indien de werknemer meer dan 200 zakelijke kilometers heen en terug per dag maakt, dient de werknemer een huurauto klasse B te gebruiken. Indien meerdere werknemers dezelfde bestemming hebben, zijn zij verplicht met elkaar mee te rijden. Indien één van de betrokkenen een leaseauto ter beschikking heeft, dient deze auto als vervoermiddel te worden gebruikt. Wanneer dan toch gebruikt wordt gemaakt van een auto, zijn alle kilometers boven 200 voor rekening van de berijder.
- De vergoeding van gemaakte kosten vindt maandelijks (bij de salarisbetaling) plaats op basis van een declaratieformulier (in te leveren bij de afdeling P&O), dat moet zijn voorzien van een paraaf van de betrokken leidinggevende, die daarmee niet alleen verklaart de declaratie te hebben gezien, maar tevens te hebben geverifieerd en goed bevonden.

#### **7.3.3 Overgangsregeling gebruik openbaar vervoer zakelijke doeleinden**

- Tegen inlevering van de vervoerskaartjes.
- Werknemer heeft de keuze 2<sup>e</sup> of 1<sup>e</sup> klasse te reizen. Tweede klasse wordt volledig vergoed. Bij eerste klasse-reizen worden de meerkosten op 50/50 basis verdeeld tussen werknemer en werkgever.

#### **7.3.4 Overgangsregeling dienstjubilea**

Ter gelegenheid van een 12½-, 25- of 40-jarig dienstjubileum wordt een blijk van waardering gegeven. Bij een aaneengesloten dienstverband van 12½ jaar wordt een uitkering van € 365,00 bruto toegekend. Ter gelegenheid van een 25- en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een uitkering ter grootte van één maandsalaris. Laatstgenoemde uitkering wordt, voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat, bruto voor netto uitgekeerd.

#### **7.3.5 Overgangsregeling beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering**

Voor werknemers, die in 2012 in aanmerking kwamen voor een beoordelingsuitkering/resultaatafhankelijke uitkering, geldt de volgende overgangsregeling:

- In 2013 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2012 100% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze toegekend;
- In 2014 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2013 75% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze toegekend;
- In 2015 wordt, mits de regeling conform oorspronkelijke voorwaarden zou leiden tot een uitkering, over het beoordelingsjaar 2014 50% van het bedrag op grond van de oorspronkelijke berekeningswijze worden toegekend.