

Arbeids Voorwaarden Afspraken

Connexxion Nederland N.V.

looptijd 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015

INHOUDSOPGAVE

DEFINITIES	4
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN.....	5
Artikel 1 Looptijd.....	5
Artikel 2 Werkingssfeer	5
Artikel 3 Wijziging AVA Connexxion Nederland.....	5
Artikel 4 Geschillen	5
Artikel 5 Hardheidsclausule.....	5
HOOFDSTUK 2 RECHTEN EN PLICHTEN.....	6
Artikel 6 Verplichtingen werkgever.....	6
Artikel 7 Verplichtingen werknemer.....	6
Artikel 8 Nevenwerkzaamheden	6
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST	7
Artikel 9 Dienstverband	7
Artikel 10 Aanstelling.....	7
Artikel 11 Beëindiging dienstverband.....	7
Artikel 12 Schorsing	7
HOOFDSTUK 4 BELONING	8
Artikel 13 Salaris en functiewaardering.....	8
Artikel 13a Aanpassing salarisschalen	8
Artikel 14 Salaris bij indiensttreding	9
Artikel 15 Beoordeling en doorgroei in de salarisschaal.....	9
Artikel 16 Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie).....	10
Artikel 17 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie).....	10
Artikel 18 Jubileumuitkering	10
Artikel 19 Uitkering bij overlijden.....	10
Artikel 20 Resultatendeling	10
HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	12
Artikel 21 Vakantietoeslag.....	12
Artikel 22 Overuren	12
Artikel 23 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen.....	12
Artikel 24 Woonwerkverkeer.....	13
Artikel 25 Verhuiskosten	13
Artikel 26 Toeslag voor (EHBO of) BHV diploma.....	13
HOOFDSTUK 6 VAKANTIE.....	14
Artikel 27 Vakantie uren	14
Artikel 28 Feestdagen	14
HOOFDSTUK 7 WERK EN PRIVÉ	15
Artikel 29 Verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.....	15
Artikel 30 Buitengewoon verlof.....	15
Artikel 31 Flexibele Arbeidsvoorwaarden Connexxion Select	16
Artikel 32 Regeling vakbondscontributie	16
HOOFDSTUK 8 SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN.....	17
Artikel 33 Arbeidsongeschiktheid.....	17
Artikel 34 Loondoorbetaling bij ziekte	17
Artikel 35 Pensioenregeling	17
Artikel 36 ANW Hiaat verzekering.....	18
BIJLAGE 1 SALARISTABELLEN	20
Salaristabel per 1 januari 2013	20
AVA Connexxion Nederland 7 oktober 2013	2



BIJLAGE 2	FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN CONNEXXION SELECT	21
PARAGRAAF 1	ALGEMEEN.....	21
Artikel 1	Keuzemogelijkheid	21
PARAGRAAF 2	REGELS VOOR HET MAKEN VAN KEUZES	21
Artikel 2	Keuzeronde	21
Artikel 3	Nieuwe werknemers.....	21
Artikel 4	Overleg	21
Artikel 5	Besluit.....	21
Artikel 6	Wijziging van keuzes.....	22
Artikel 7	Herijking keuzes.....	22
Artikel 8	Geen nieuwe keuzes.....	22
Artikel 9	Verrekening bij beëindiging arbeidsovereenkomst	22
PARAGRAAF 3	KEUZE GEMIDDELDE WERKWEEK	22
Artikel 10	Korter werken.....	22
Artikel 11	Aanpassing arbeidsvoorwaarden.....	22
PARAGRAAF 4	BRONNEN EN DOELEN.....	23
Artikel 12	Bronnen en doelen	23
Artikel 13	Begrenzing bestedingsruimte bronnen	23
Artikel 14	Begrenzing bestedingsruimte doelen.....	24
Artikel 15	Inhouding en uitbetaling	24
Artikel 16	Transacties en verrekening waardeverschillen	24
BIJLAGE 3	OVERZICHT WET ARBEID EN ZORG	25
BIJLAGE 4	VAKANTIEWETGEVING VANAF 1 JANUARI 2012	26
BIJLAGE 5	AFSPRAKEN UIT DE CAO OPENBAAR VERVOER 2011/2012	27



DEFINITIES

In deze AVA Connexxion Nederland wordt verstaan onder:

a. Werkgever	Connexxion Nederland N.V.
b. Werknemer	De persoon met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een AVA Connexxion Nederland van toepassing is.
c. Voltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week.
d. Deeltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van minder dan 40 uur per week waarbij de bepalingen van deze AVA Connexxion Nederland naar evenredigheid van toepassing zijn, tenzij dit in een artikel anders bepaald wordt.
e. Salaris	Het voor de werknemer geldend bedrag in de salarisgroep, waarnaar zijn functie is gewaardeerd, dan wel het bedrag dat voor zijn functie is vastgesteld.
f. Inkomen	Het salaris vermeerderd met alle vaste toeslagen.
g. Uurloon	Het salaris gedeeld door 173,33.
h. Arbeidstijd	De tijd gedurende welke de werknemer zijn arbeid verricht.
i. Pauze	Een niet doorbetaalde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd, onder andere voor koffie, lunch en avondeten.
j. Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden	Faciliteit die de werknemer, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid biedt om de rechten op tijd en/of geld uit te ruilen of te sparen voor doelen.
k. Partner	De wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft.
l. Partijen	Hieronder dient te worden verstaan een afvaardiging van de werknemers en werkgever die gezamenlijk AVA Connexxion Nederland afspraken maken.

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Looptijd

De AVA Connexxion Nederland treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege op 31 december 2015 zonder dat enige opzegging is vereist. Partijen zullen in het vierde kwartaal 2015 de besprekingen starten om tot een besluit aangaande verlenging en/of aanpassing van de AVA Connexxion Nederland te komen.

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze AVA Connexxion Nederland geldt voor werknemers van Connexxion die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van de werkgever en op wie de AVA Connexxion Nederland lonen van toepassing zijn.

Deze AVA Connexxion Nederland is niet van toepassing op stagiairs, uitzendkrachten en vakantiekkrachten.

Deze AVA Connexxion Nederland maakt onderdeel uit van de tussen de werkgever en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst, tenzij anders is aangegeven.

Artikel 3 Wijziging AVA Connexxion Nederland

In geval van buitengewone verandering in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen alsmede fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze AVA Connexxion Nederland wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien één maand nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.

Artikel 4 Geschillen

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Artikel 5 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin deze AVA Connexxion Nederland niet voorziet dan wel tot onbillijke situaties of resultaten leidt, kan de werkgever in het voordeel van de werknemer beslissen.

HOOFDSTUK 2 RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel 6 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever gaat met de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan waarin deze AVA Connexxion Nederland van toepassing wordt verklaard.
2. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van de geldende arbeidsvoorwaardenregeling overhandigen.
3. De werkgever zal geen actie ondernemen of bevorderen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze AVA Connexxion Nederland, op een andere wijze dan in artikel 3 van deze AVA Connexxion Nederland is omschreven.

Artikel 7 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, waaronder informatie over de inrichting van het bedrijf, de klanten en de producten. Deze verplichting geldt, met in achtneming van jurisprudentie en wetgeving, ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

4. Indien de werknemer - al dan niet tegen beloning - enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste twee weken van tevoren aan de werkgever te melden.
5. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te nemen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt.
6. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op aanvulling bij ziekte.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 Dienstverband

Een werknemer met een voltijd dienstverband heeft een arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week.

Onder bepaalde voorwaarden kan een werknemer bij een volledig dienstverband maximaal 8 uur per week thuis werken. De voorwaarden die hierbij gelden, zijn de volgende:

1. goedkeuring van de hoogst leidinggevende van de afdeling;
2. afspraken worden van te voren schriftelijk vastgelegd, waaronder minimaal:
 - de werkdag waarop thuis wordt gewerkt;
 - de afgesproken periode van maximaal 1 jaar;
 - de datum waarop het thuis werken wordt geëvalueerd in een gesprek.

Artikel 10 Aanstelling

De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Indien een proeftijd wordt overeengekomen wordt dit vermeld. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de AVA Connexxion Nederland van toepassing verklaard.

Artikel 11 Beëindiging dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist, op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Behoudens het bepaalde in lid 1 van dit artikel, dient de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever of de werknemer tegen het einde van de maand te worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken die in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.
4. Indien in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen dat deze tussentijds kan worden beëindigd geldt dat tegen het einde van de maand dient te worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 12 Schorsing

Wanneer de werkgever oordeelt dat de werknemer zijn verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de werknemer schorsen. Binnen een week na het aanzeggen van de schorsing dient een onderzoek te worden ingesteld. Het onderzoek zal uiterlijk twee weken na het aanzeggen van de schorsing worden afgerond en de werkgever zal dan of de schorsing opheffen of een ontslagprocedure in gang zetten. Gedurende de schorsing wordt het brutosalaris van de werknemer zonder toeslagen* doorbetaald.

* met uitzondering van de persoonlijke toeslag



HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 13 Salaris en functiewaardering

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het functieclassificatiesysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen. De keuze, de uitkomsten en het onderhoud van het functieclassificatiesysteem vormen een onderdeel van deze AVA Connexxion Nederland.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze AVA Connexxion Nederland.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de daarbij behorende salarisschaal en het voor hem geldende bruto maandsalaris.

Artikel 13a Aanpassing salarisschalen

1. De salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari aangepast met het gewogen gemiddelde van de salarisaanpassingen van de in dat jaar binnen Connexxion geldende salarisschalen van de CAO Openbaar Vervoer, de CAO Taxivervoer en de Cxx/Hay- schalen.
2. De salarisaanpassing wordt als volgt vastgesteld:
 - a. In de periode gelegen tussen 1 april en 1 mei van het betreffende jaar wordt vastgesteld voor hoeveel werknemers (uitgedrukt in fte's) de bovengenoemde CAO's c.q. Cxx/Hay arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. De peildatum is 31 december van het voorafgaand kalenderjaar.
 - b. Vastgesteld wordt wat de aanpassing per 1 januari is van de salarisschalen voor CAO OV, CAO Taxivervoer en de Cxx/Hay schalen.
 - c. Op basis van het onder a vastgestelde aantal werknemers (uitgedrukt in fte's) wordt het gewogen gemiddelde van de aanpassingen van de salarisschalen vastgesteld. Bij de vaststelling van de gemiddelde aanpassing gaat het om de 1 januari verhoging van enig jaar versus de 1 januari situatie van het voorafgaande kalenderjaar.
 - d. Met dat gewogen gemiddelde worden de salarisschalen in de AVA aangepast.
 - e. Indien er op het moment van berekening voor een van de CAO's of de Cxx/Hay-schalen nog geen aanpassing bekend is, wordt in de berekening van 0 (nul) uitgegaan. Mochten er na die datum nog aanpassingen van salarisschalen van de geselecteerde CAO's en Cxx/Hay-schalen worden overeengekomen die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van het betreffende jaar ingaan, dan wordt de aanpassing van de salarisschalen van de AVA opnieuw berekend.
 - f. Indien in bovengenoemde CAO's en Cxx/Hay-schalen in enig jaar een salarisaanpassing wordt doorgevoerd die een ingangsdatum heeft na 1 januari van dat jaar, wordt, berekend over de resterende maanden in dat zelfde jaar, een uitkering ineens gedaan in december van dit jaar. Deze uitkering wordt vastgesteld conform de onder c genoemde vaststelling van het gewogen gemiddelde.
 - g. Alle relevante gegevens voor bovengenoemde berekening en de berekening zelf worden door de werkgever aan de OR voorgelegd en gezamenlijk in een Overlegvergadering vastgesteld. De daaruit volgende aanpassingen van de salarisschalen worden, tenzij daar een andere afspraak over wordt gemaakt,

per eerstvolgende salarisbetaling doorgevoerd inclusief een eventuele nabetaling daarvan.

Artikel 14 Salaris bij indiensttreding

1. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in beginsel het startsalaris van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. De werknemer die voor de vervulling van de functie nog niet over de vereiste ervaring en vaardigheden beschikt, kan in een naast lagere salarisschaal worden ingedeeld. Zodra de medewerker wel over de vereiste ervaring en vaardigheden beschikt, vindt overgang naar de bij de functie behorende salarisschaal plaats.
3. De werknemer die elders voor de functie vereiste ervaring en vaardigheden heeft opgedaan, kan in overeenstemming met die ervaring hoger worden ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.

Artikel 15 Beoordeling en doorgroei in de salarisschaal

1. De werkgever voert jaarlijks beoordelings- en functioneringsgesprekken met de werknemer.
2. Op basis van een jaarlijkse beoordeling kan een verhoging plaatsvinden van het voor de werknemer dan geldende salarisbedrag. De verhoging is gekoppeld aan de beoordeling (zie tabellen) en wordt financieel administratief verwerkt per 1 januari van het nieuwe kalenderjaar. De verhoging eindigt op het moment dat de werknemer het eindsalaris van de betreffende salarisschaal heeft bereikt.

Tabel: doorgroei in de salarisschaal voor werknemers in schaal 1 t/m 8

Beoordeling	Verhoging van het salaris
A = de werknemer voldoet niet aan de gestelde eisen	Geen trede
B = de werknemer voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	½ trede
C = de werknemer voldoet aan de gestelde eisen	1 trede
D = de werknemer functioneert ruim boven de gestelde eisen	1½ trede
E = de werknemer functioneert ver boven de gestelde eisen	2 treden

Tabel: doorgroei in de salarisschaal voor werknemers in schaal 9 t/m 11

Beoordeling	Verhoging van het salaris
A = de werknemer voldoet niet aan de gestelde eisen	0%
B = de werknemer voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	1%
C = de werknemer voldoet aan de gestelde eisen	3%
D = de werknemer functioneert ruim boven de gestelde eisen	4%
E = de werknemer functioneert ver boven de gestelde eisen	5%

3. Indien na 1 juli van enig jaar indiensttreding of promotie plaatsvindt, kan de salarisverhoging per 1 januari van het daaropvolgend jaar achterwege blijven.



Artikel 16 Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

1. Voor salarisschaal 1 t/m 8: de werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt ingedeeld in de overeenkomende hogere salarisschaal op het gelijke of naast hogere bedrag met ingang van de datum van de overplaatsing. Het betreffende bruto maandsalaris wordt vervolgens verhoogd met een extra trede.
2. Voor salarisschaal 9 t/m 11: de werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt ingedeeld in de overeenkomende hogere salarisschaal op het gelijke salarisbedrag met ingang van de datum van overplaatsing. Het betreffende bruto maandsalaris wordt vervolgens met 3% verhoogd.

Artikel 17 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie)

1. De werknemer die op eigen verzoek of wegens disfunctioneren wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op het gelijke salarisbedrag met ingang van de dag van overplaatsing.
2. Als het huidige salaris van de werknemer hoger is dan het eindsalaris van de lagere salarisschaal, dan wordt het verschil hiertussen omgezet in een niet geïndexeerde persoonlijke toeslag. Indien het salaris door collectieve contractloonstijgingen stijgt, dan zal deze stijging eerst verrekend worden met de persoonlijke toeslag totdat het totaal van het oorspronkelijke salaris en toeslag is overschreden.

Artikel 18 Jubileumuitkering

1. Bij een 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer - met inachtneming van de fiscale mogelijkheden - een bruto maandsalaris.
2. Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de datum van indiensttreding zoals die is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer en een aaneengesloten dienstverband binnen Connexxion of een rechtsvoorganger.
3. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd over het huidige bruto maandsalaris en niet over wettelijke uitkeringen zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen en ouderdomsuitkeringen.
4. De wettelijke fiscale bepalingen worden in acht genomen.

Artikel 19 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer voor de 65-jarige leeftijd komt te overlijden zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt of indien van toepassing, een uitkering op grond van de collectieve ongevallenverzekering.
2. Voor de hoogte van de uitkering en de definitie van de nagelaten betrekkingen wordt aangesloten bij artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 20 Resultatendeling

1. De werkgever kent een regeling voor resultatendeling, waarbij SMART¹ doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan.

¹ SMART = specifiek, meetbaar, ambitieus, realistisch en tijdgebonden

2. Voor alle medewerkers geldt dat de uitkering zal worden bepaald op basis van individuele doelstellingen.
3. De individuele doelstellingen worden jaarlijks uiterlijk in de maand februari van het betreffende kalenderjaar, na overleg met de betrokken medewerker vastgesteld. Het aantal doelen bedraagt minimaal 3 en maximaal 5.
4. De totale resultaatafhankelijke uitkering is maximaal 3,25% van het jaarsalaris. Aan iedere doelstelling zal een apart uitkeringpercentage worden gekoppeld.
5. De uitbetaling van de uitkering vindt zo spoedig mogelijk plaats in het eerste kwartaal volgend op het betreffende kalenderjaar.
6. De medewerker die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is geweest van onbetaalde afwezigheid, ontvangt de uitkering naar evenredigheid. Voorwaarde hiervoor is dat de medewerker in het betreffende kalenderjaar minimaal 6 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
7. Geen uitkering wordt verstrekt aan de medewerker die tijdens het gehele betreffende kalenderjaar als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden heeft verricht.
8. Indien een medewerker en zijn leidinggevende niet tot overeenstemming komen over de resultaatdoelstellingen of indien geen resultaatdoelstellingen worden afgesproken, kan de medewerker zich wenden tot de naast hogere leidinggevende.
9. Indien een situatie als bedoeld onder 8 zich voordoet, besluit de naast hogere leidinggevende na overleg met de CHRO.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto maandsalaris plus eventuele vaste toeslagen.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over een periode van 12 maanden die start vanaf juni van het voorafgaande kalenderjaar.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 22 Overuren

1. Onder overuren (overwerk) worden verstaan; alle gewerkte uren boven de reguliere 40 uren per werkweek.
2. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg zoveel trachten het overwerken te voorkomen door te werken met verschoven werktijden.
3. Indien overwerken onvermijdelijk is, is de vergoeding van deze overuren in tijd aangevuld met een toeslag in geld van 30% voor ieder gewerkt overuur.
4. Deze overwerkbepaling geldt ook voor het werken op erkende feestdagen en dagen in het weekend.
5. Indien overwerk aansluitend aan de dagelijkse arbeidstijd minder dan 30 minuten bedraagt wordt deze tijd niet als overwerk beschouwd.
6. Gezien het functie specifieke karakter geldt voor IT medewerkers een aanvullende IT afdelingsregeling.

Artikel 23 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. Voor een dienstreis wordt in beginsel gebruik gemaakt van openbaar vervoer of een poolauto. Gebruik van de eigen auto is alleen toegestaan als de benodigde reistijd redelijkerwijs te lang wordt met openbaar vervoer of een poolauto, of een poolauto niet beschikbaar is.
2. Reiskosten die de werknemer maakt voor een dienstreis kunnen bij de werkgever worden gedeclareerd.
3. Bij gebruik van de eigen auto mag - met inachtneming van fiscale bepalingen - € 0,36 bruto per kilometer worden gedeclareerd. Hierbij wordt uitgegaan van de kortste route volgens een officieel erkende routeplanner.
4. De werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van Connexxion wordt gebruikt. De werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor verzekering begrepen. Het eigen risico, een eventuele terugval in no-claim en bekeuringen worden eveneens niet vergoed.
5. In redelijkheid gemaakte en noodzakelijke verblijfkosten tijdens een dienstreis kunnen bij de werkgever worden gedeclareerd, voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed.

Artikel 24 Woonwerkverkeer

1. De werknemer, die voor het dagelijks woon-werkverkeer minimaal 5 km enkele reis moet reizen, ontvangt een vergoeding van € 0,19 per km enkele reis. De vergoeding betreft maximaal 35 km enkele reis.
Dit maximum geldt niet voor medewerkers die op 31 december 2009 in dienst zijn.
2. De vergoedingsbedragen worden naar evenredigheid aangepast indien de werknemer minder dan 5 dagen per week werkt.
3. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand toegekend en uitbetaald.
4. Geen recht op vergoeding bestaat indien gedurende de volle kalendermaand, waarop de tegemoetkoming betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.
5. In plaats van het bepaalde in lid 1 kan aan de werknemer die voor zijn woon-werkverkeer reist met het openbaar vervoer een 100% vergoeding worden aangeboden. Uitgangspunt hierbij is het meest voordelige vervoersabonnement dat beschikbaar is. De werknemer dient de vervoersbewijzen te overhandigen zodra deze niet meer geldig zijn. Het betreft hier een fiscaal onbelaste vergoeding. Mocht in de toekomst de fiscale wetgeving op dit onderdeel wijzigen dan kan deze regeling herzien worden.

Artikel 25 Verhuiskosten

De werknemer die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst en tevens moet verhuizen, ontvangt indien de werknemer binnen 2 jaar na herplaatsing of standplaatswijziging verhuist een vergoeding onder de volgende voorwaarde:

1. de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn standplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 25 kilometer van zijn standplaats woonde.
Alsdan ontvangt de werknemer de volgende vergoedingen:
 - transport en verzekering van verhuizing van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
 - voor inrichtingskosten van de nieuwe woning een eenmalige uitkering van € 7.750,-.
2. de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 20 kilometer van zijn standplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 40 kilometer van zijn standplaats woonde.
Alsdan ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van € 3.875,-.

Als de werknemer een bovenstaande vergoeding heeft ontvangen en hij beëindigt op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na verhuizing, dan verplicht hij zich een evenredig deel van de verstrekte vergoeding terug te betalen over een termijn van 6 maanden.

Bij uitbetaling van de vergoeding is vanzelfsprekend de geldende fiscale wetgeving van toepassing.

Artikel 26 Toeslag voor (EHBO of) BHV diploma

De werknemer die in het bezit is van een (EHBO of) BHV diploma en door werkgever is aangewezen als BHV'er, ontvangt een maandelijkse toeslag van € 10,44.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE

Artikel 27 Vakantie uren

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft per vakantiejaar een vakantie aanspraak van 200 uren.
3. Indien een medewerker een volledig kalenderjaar niet arbeidsongeschikt is geweest, heeft hij in het daaropvolgend kalenderjaar aanspraak op 16 extra verlofuren.
4. Een medewerker die in enig kalenderjaar slechts 1 keer arbeidsongeschikt is geweest, heeft in het daaropvolgend kalenderjaar aanspraak op 8 extra verlofuren.
5. De leden 3 en 4 in dit artikel zijn niet van toepassing op situaties van zwangerschapsverlof.
6. De werknemer kan jaarlijks maximaal 40 verlofuren (bij een voltijd dienstverband) kopen of verkopen. De waarde van een dag is 0,38% van het jaarsalaris. Het jaarsalaris is gelijk aan 12 keer het maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
Uitbetaling van verkochte dagen vindt jaarlijks plaats in december.
De werknemer dient het verzoek tot koop of verkoop van vakantie uren jaarlijks schriftelijk voor 1 oktober in.
7. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, is het gestelde in de leden 3, 4 en 6 naar evenredigheid van toepassing.

Artikel 28 Feestdagen

1. Onder feestdag wordt in deze AVA Connexxion Nederland verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag en de dagen waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden gegeven. 5 mei is geen feestdag.
2. Een feestdag wordt geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, lopend van 00.00 uur tot 24.00 uur van de betreffende feestdag.
3. Op feestdagen wordt in principe niet gewerkt, tenzij het arbeid volgens het geldende dienstrooster betreft dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
4. Indien op een doordeweekse dag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

HOOFDSTUK 7 WERK EN PRIVÉ

Artikel 29 Verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg

De werknemer kan (doorbetaald) verlof opnemen als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg. Een overzicht van de verschillende verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg is opgenomen in bijlage 3 van deze AVA Connexxion Nederland.

Artikel 30 Buitengewoon verlof

In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- | | | |
|----|--|------------------------------|
| a. | bij het huwelijk van de werknemer | 2 dagen |
| | bij het 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer | 1 dag |
| | bij het huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters | 1 dag |
| b. | bij de bevalling door de echtgenote of geregistreerde partner | 2 dagen |
| c. | bij noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden | benodigde tijd
max. 2 uur |
| e. | bij verhuizing ingeval van overplaatsing in dienstbelang of indien aan de voorwaarden wordt voldaan waardoor een vergoeding verstrekt kan worden (overeenkomstig artikel 25)
(waaronder begrepen de dagen van verhuizing) | 2 dagen |
| f. | bij overlijden van de partner | 4 dagen |
| | bij overlijden van een inwonend kind | 4 dagen |
| | bij overlijden van een niet-inwonend kind | 2 dagen |
| | bij overlijden van ouders of schoonouders | 2 dagen |
| g. | bij het bijwonen van de begrafenis van:
een schoonzoon, schoondochter, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kleinkind of grootouder van de werknemer of diens partner | 1 dag |

Artikel 31 Flexibele Arbeidsvoorwaarden Connexxion Select

Werknemers met een dienstverband en een voltooide proeftijd kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan het Keuzesysteem Flexibele arbeidsvoorwaarden Connexxion Select. Doel is om werknemers jaarlijks in de gelegenheid te stellen om op individuele basis keuzes te maken in de samenstelling van hun persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket. De deelnemer kan hier bronnen aanwenden voor doelen.

In bijlage 2 van deze AVA (Cxx NED) zijn de bepalingen en regels voor deelname aan het keuzesysteem nader uitgewerkt.

In 2012 wordt in het kader van de invoering van de Werkkostenregeling bij Connexxion onderzocht of 'Connexxion Select' ongewijzigd voortgezet kan worden. Dat leidt dan eventueel tot een tussentijdse afspraak tijdens looptijd van de AVA.

Artikel 32 Regeling vakbondscontributie

Werkgever verwerkt vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze voor zover de belastingwetgeving dit toestaat.

HOOFDSTUK 8 SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN

Artikel 33 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de wettelijke bepalingen zoals die luiden vanaf 1 januari 2004.

De regeling zoals vastgelegd in het verzuimprotocol van Connexxion Nederland is van toepassing.

Artikel 34 Loondoorbetaling bij ziekte

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
2. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen dat hij genoot op de dag van de eerste ziekmelding.
3. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen dat hij genoot op de dag van de eerste ziekmelding.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren aan de werknemer die
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - zonder deugdelijke gronden niet voldoet aan zijn verplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter c.q. niet actief meewerkt aan een actieve reïntegratie.
6. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 35 Pensioenregeling

De werknemer is verplicht deel te nemen aan de in de onderneming geldende pensioenregeling. Het betreft hier de pensioenregeling van de Stichting Pensioenen Openbaar Vervoer (SPOV).

De hoogte van de in te houden pensioenpremie is afhankelijk van de totaal aan de SPOV af te dragen pensioenpremie.

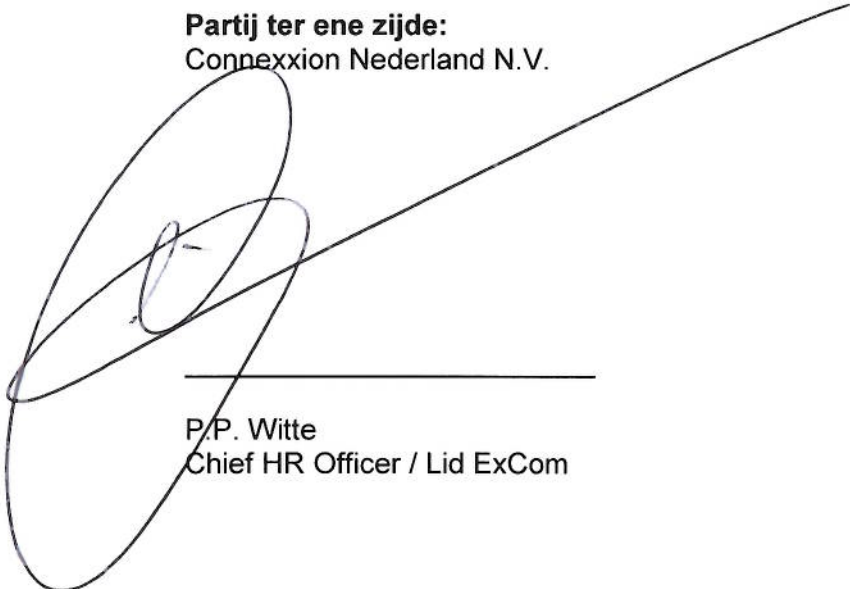
Aangezien het hier om een collectieve bedrijfsregeling gaat, geldt voor alle bedrijfsonderdelen van Connexxion een zelfde verdeling in het te betalen premiedeel voor werkgever en werknemer, zoals overeengekomen in de CAO Openbaar Vervoer.

Artikel 36 ANW Hiaat verzekering

De werknemer kan vrijwillig en op eigen kosten deelnemen aan een door de werkgever afgesloten collectieve ANW hiaatverzekering.

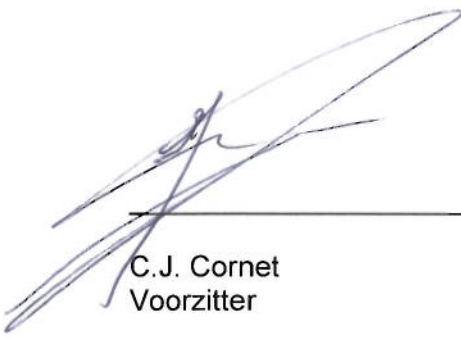
Aldus overeengekomen te Hilversum, 7 oktober 2013.

Partij ter ene zijde:
Connexxion Nederland N.V.



P.P. Witte
Chief HR Officer / Lid ExCom

Partij ter andere zijde:
Ondernemingsraad Connexxion Nederland N.V.



C.J. Cornet
Voorzitter



A.H. Schmidt
Secretaris

BIJLAGE 1 SALARISTABELLEN

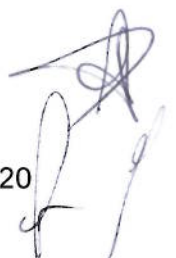
Salaristabel per 1 januari 2013

(incl. indexatie van 2,540% t.o.v. schalen 2012)

Maandsalarissen met periodieken t/m schaal 8

	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8
trede 1	1.898,17	1.936,72	1.972,95	2.040,74	2.142,43	2.294,37	2.456,85	2.619,30
trede 1,5	1.925,04	1.968,29	2.006,84	2.077,56	2.182,18	2.338,20	2.503,60	2.678,92
trede 2	1.951,91	1.999,84	2.040,74	2.114,39	2.221,92	2.382,02	2.550,34	2.738,53
trede 2,5	1.978,22	2.031,40	2.075,23	2.151,79	2.261,66	2.426,45	2.597,69	2.798,14
trede 3	2.004,52	2.062,96	2.109,70	2.189,19	2.301,40	2.470,86	2.645,03	2.857,75
trede 3,5	2.030,81	2.094,51	2.144,19	2.226,01	2.341,09	2.514,70	2.691,78	2.917,36
trede 4	2.057,11	2.126,06	2.178,67	2.262,82	2.380,76	2.558,54	2.738,53	2.976,95
trede 4,5	2.083,99	2.158,22	2.212,56	2.299,64	2.420,68	2.602,96	2.785,28	3.036,57
trede 5	2.110,88	2.190,36	2.246,46	2.336,46	2.460,59	2.647,37	2.832,03	3.096,19
trede 5,5		2.221,91	2.280,94	2.373,87	2.500,80	2.691,20	2.879,36	3.155,80
trede 6		2.253,46	2.315,42	2.411,27	2.540,98	2.735,02	2.926,70	3.215,41
trede 6,5			2.349,90	2.448,08	2.580,73	2.778,86	2.973,45	3.275,03
trede 7			2.384,36	2.484,89	2.620,46	2.822,69	3.020,20	3.334,63
trede 7,5					2.660,21	2.867,11	3.067,55	3.394,24
trede 8					2.699,96	2.911,52	3.114,88	3.453,84
trede 8,5							3.161,64	3.513,46
trede 9							3.208,39	3.573,07

	schaal 9	schaal 10	schaal 11
begin	2.841,29	3.131,51	3.451,10
eind 100%	3.972,83	4.405,33	4.855,93



BIJLAGE 2 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN CONNEXXION SELECT (zie ook het gestelde in artikel 31 van de AVA)

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 Keuzemogelijkheid

De werkgever biedt iedere werknemer die werkzaam is bij Connexxion Nederland, de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2007 jaarlijks zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen behoefte binnen de geboden opties te herschikken.

Door middel van het arbeidsvoorwaarden keuzesysteem "Connexxion Select" kan de medewerker een deel van de op hem van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden "ruilen" voor andere arbeidsvoorwaarden. Op die wijze is de medewerker in de gelegenheid zelf een arbeidsvoorwaardenpakket op maat samen te stellen. Een via Connexxion Select gemaakte keuze leidt niet tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Paragraaf 2 Regels voor het maken van keuzes

Artikel 2 Keuzeronde

De werknemer kan jaarlijks voor 1 november zijn keuzes voor Connexxion Select kenbaar maken voor het volgende kalenderjaar, hierna te noemen "de keuzeperiode".

Ingeval de medewerker tijdens de keuzeronde arbeidsongeschikt is, zal in onderling overleg met de werkgever worden bepaald in hoeverre de werknemer op dat moment zijn keuzes - die te maken hebben met het (ver)kopen van vrije tijd en/of het wijzigen van de gemiddelde werkweek - kenbaar kan maken. De werkgever kan de door een arbeidsongeschikte medewerker gemaakte keuzes weigeren indien en voor zover dat zou leiden tot onbillijke situaties.

Artikel 3 Nieuwe werknemers

De werknemer die na de keuzeronde een arbeidsovereenkomst met de werkgever sluit, kan vanaf de ingangsdatum van die arbeidsovereenkomst deelnemen aan Connexxion Select. De werknemer zal hiertoe een verzoek indienen bij zijn afdeling Personeel & Organisatie.

Artikel 4 Overleg

Voordat de werknemer zijn keuzes omtrent het (ver)kopen van vrije tijd en/of het wijzigen van de gemiddelde werkweek kenbaar maakt, overlegt hij hierover met zijn leidinggevende en – voor zover nodig - met zijn collega's met het oogmerk het eens te worden over de door hem gewenste keuzes omtrent het (ver)kopen van vrije tijd en/of het wijzigen van de gemiddelde werkweek.

Artikel 5 Besluit

Mochten de leidinggevende en de werknemer gezamenlijk niet tot een oplossing komen, dan neemt de directie van het desbetreffende bedrijfsonderdeel een besluit en deelt dit besluit schriftelijk aan de werknemer mee.

Artikel 6 Wijziging van keuzes

In zeer uitzonderlijke situaties (bijvoorbeeld na een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid) kan de werknemer tussentijds de door hem gemaakte keuzes te wijzigen. Mocht de werknemer de mening zijn toegedaan dat er sprake is van een dergelijke uitzonderlijke situatie, dan zal hij hierover in overleg met zijn leidinggevende en de afdeling Human Resources treden. Het bepaalde in de artikelen 4 en 5 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 Herijking keuzes

Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer gedurende de keuzeperiode gewijzigd wordt (de werknemer gaat bijvoorbeeld deeltijd werken), dan is hij verplicht de door hem eerder gemaakte keuzes te herijken.

Artikel 8 Geen nieuwe keuzes

Indien de werknemer tijdens een keuzeronde geen nieuwe keuzes aan de werkgever kenbaar maakt, dan wordt de werknemer geacht voor de komende keuzeperiode geen keuzes en derhalve geen gebruik te hebben gemaakt van de mogelijkheden die Connexxion Select biedt.

Artikel 9 Verrekening bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt - indien noodzakelijk - verrekening in geld plaats van het te veel of te weinig genoten.

Paragraaf 3 Keuze gemiddelde werkweek

Artikel 10 Korter werken

De werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst heeft per keuzeperiode van 1 kalenderjaar het recht om tot een maximum van 10% van de contracturen korter te werken dan de gemiddelde werkweek van 40 uur, tenzij daarmee het bedrijfsbelang aantoonbaar wordt geschaad. De werknemer heeft dus de mogelijkheid om per kalenderjaar te kiezen voor een gemiddelde werkweek van 36, 37, 38, 39 of 40 uur.

Artikel 11 Aanpassing arbeidsvoorwaarden

Indien de werknemer overeenkomstig artikel 10 korter gaat werken, dan gelden de bepalingen van werken in deeltijd.

Paragraaf 4 Bronnen en doelen

Artikel 12 Bronnen en doelen

De werknemer maakt gebruik van Connexxion Select door een deel van de op hem van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden als bron in te brengen. Deze bronnen vertegenwoordigen een waarde in geld of in tijd en worden besteed aan door de werknemer te kiezen doelen in Connexxion Select.

Connexxion Select kent de navolgende bronnen en doelen:

Doelen	Bronnen →	1.Bruto salaris	2. Vakantietoeslag	3. Variabel beloning	4. Vakantie uren (bovenwettelijk)
1. Extra salaris		-	-	-	✓
2. Aanvullen pensioen		✓	✓	✓	✓
3. Extra verlof		✓	✓	✓	-
4. Eigen bijdrage kinderopvang		✓	✓	✓	✓
5. Opleiding en studie		✓	✓	✓	✓
6. Reiskosten woon-werk		✓	✓	✓	✓
7. Navigatiesysteem		✓	✓	✓	✓
8. Vakbondscontributie		✓	✓	✓	✓
9. Persoonlijke gezondheid en vitaliteit*		✓	✓	✓	✓

✓ uitruilmogelijkheid
- geen uitruil mogelijkheid

* abonnement sportschool, fietsplan

Er is geen directe koppeling tussen bronnen en doelen. De werknemer is derhalve vrij in het kiezen van zijn doelen, ongeacht hetgeen hij als bron heeft ingebracht. Om dit mogelijk te maken, worden de ingebrachte bronnen, zoals vakantie uren in geld gewaardeerd. De uitkomst van de waardebepaling wordt hierna ook genoemd de bruto-uurwaarde.

Artikel 13 Begrenzing bestedingsruimte bronnen

Bij verkoop van vakantie uren dient de werknemer op jaarbasis minimaal de wettelijk verkregen vakantie uren (4 keer de wekelijkse arbeidsduur) over te houden.



Artikel 14 Begrenzing bestedingsruimte doelen

De bestedingsruimte ten aanzien van de te kiezen doelen is als volgt begrensd:

Doelen	Bestedingsruimte
1. Extra salaris	Alleen bovenwettelijke verlofuren
2. Aanvullend pensioen	Binnen fiscale mogelijkheden en bepalingen van het pensioenreglement SPOV
3. Extra verlof	Ingeval van kopen maximaal 4 x de wekelijkse arbeidsduur; bij opname via de levensloopregeling zie bijlage 4
4. Eigen bijdrage kinderopvang	Volgens regeling en fiscale mogelijkheden
5. Opleiding en studie	Binnen mogelijkheden huidige regeling (dit is in de praktijk de regeling in de CAO OV)
6. Reiskosten woon-werk	Bruto-netto verloning/uitwisseling
7. Navigatiesysteem	Binnen fiscale mogelijkheden
8. Vakbondcontributie	Binnen fiscale mogelijkheden
9. Persoonlijke gezondheid en vitaliteit	Binnen fiscale mogelijkheden en mogelijkheden van regeling

Artikel 15 Inhouding en uitbetaling

Inhoudingen en uitbetalingen kunnen maandelijks (of eenmaal per jaar bij vakantiebijslag en variabele beloning) plaatsvinden op basis van de actuele waarde van de keuzes van het komende kalenderjaar die de medewerker binnen Connexxion Select heeft gemaakt. De fiscale behandeling (bruto-netto) wordt bepaald door de als dan vigerende wet- en regelgeving.

Artikel 16 Transacties en verrekening waardeverschillen

Ingeval er een verschil bestaat tussen de totale actuele waarde van de gekozen bronnen en de totale actuele waarde van de gekozen doelen, dan zal de werkgever dit verschil mogen verrekenen met het maandsalaris van de medewerker. Het betreft hier kleine verschillen. Zo kan het voorkomen dat de waarde van alle bronnen in bepaalde situaties niet exact overeenkomt met de waarde van de gekozen doelen. Alle transacties in het Keuzesysteem conform wet- en regelgeving. Bij wijziging van wet- en regelgeving treden partijen in overleg over de gevolgen voor en eventuele wijzigingen in het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

BIJLAGE 3 OVERZICHT WET ARBEID EN ZORG

Soort verlof	Inkomsten	Duur
Zwangerschapsverlof: in verband met zwangerschap en bevalling	uitkering UWV ter hoogte van het loon tot max. dagloon	16 weken: 4-6 weken vóór de bevalling, 10-12 weken na de bevalling
Adoptieverlof: voor adoptie- en in sommige gevallen pleegouders	uitkering UWV ter hoogte van het loon tot max. dagloon	maximaal 4 weken per 18 weken, te rekenen vanaf 2 weken voor 1 ^e dag adoptie
Kraamverlof: na bevalling van de partner	werkgever betaalt salaris door	2 werkdagen gedurende 4 weken na de dag dat kind op adres moeder woont
Calamiteiten- en kort verzuim verlof: als verhindering arbeid te verrichten vanwege: - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden - door overheid opgelegde verplichting	werkgever betaalt salaris door	- zolang als nodig, meestal een aantal uren - als samenloop met kortdurend zorgverlof einde na 1 dag - werkgever kan werknemer vragen om bewijsstukken over calamiteit te over leggen
Kortdurend zorgverlof: voor noodzakelijke verzorging zieke partner, ouders of inwonende (pleeg-) kinderen tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang dit verhindert.	werkgever betaalt over betreffende verlofperiode 70% salaris door (tot max. dagloon), minimaal minimumloon.	- in overleg met werkgever kan per jaar maximaal 2 maal de arbeidsduur per week van en aan een werknemer worden verleend
Ouderschapsverlof: verlof per kind tot 8 jaar	onbetaald	- 26 weken, maximaal 50% arbeidsduur per week - andere spreiding & duur op verzoek werknemer mogelijk tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever - op verzoek werknemer opdelen in maximaal 3 perioden van minimaal 1 maand, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever

BIJLAGE 4 Vakantiewetgeving vanaf 1 januari 2012

Met ingang van 1 januari 2012 vinden veranderingen plaats binnen de vakantiewetgeving.

De veranderingen hebben betrekking op:

- Volledige opbouw wettelijke vakantiedagen bij ziekte (vanaf 1 januari 2012, geen twk in opbouw); tijdens arbeidsongeschiktheid kunnen verlofdagen worden opgenomen.
- Vervaltermijn wettelijke vakantiedagen half jaar na jaar van opbouw, tenzij redelijkerwijs geen mogelijkheid om op te nemen, dan verjaring na 5 jaar.
- Afwijking ten gunste van werknemer mogelijk.
- Opname van vakantiedagen niet langer oudste recht eerst, maar het recht dat het eerst dreigt te vervallen/verjaren.

NB

- Oude vakantiedagen voor wetswijziging en bovenwettelijke dagen behouden verjaringstermijn van 5 jaar.

BIJLAGE 5 Afspraken uit de CAO Openbaar Vervoer 2011/2012

"Pensioen 1.

Op 1 januari 2012 valt 1% van de werkgeverspremie SVUOV vrij. Werkgevers zullen dit structureel inzetten voor een verbeterde pensioenopbouw van het SPOV, om daarmee tegemoet te komen aan de financieringsbehoefte van het fonds en de huidige wensen van de DNB. Aan de werknemers wordt geen bijdrage gevraagd.

Pensioen 2.

Partijen komen overeen dat de in Artikel 18 lid 5a genoemde premiefranchise werknemerspremie van € 1.081,41 per maand, resp. € 12.977,00 per jaar, vanaf 1 januari 2012 geïndexeerd zal worden met de in de CAO afgesproken structurele loonsverbeteringen. Derhalve zal de premiefranchise werknemerspremie worden opgenomen in artikel 32 van de CAO OV.

Per 1 januari 2012 bedraagt de werknemers premiefranchise derhalve € 1.092,23 per maand, resp. € 13.107,- per jaar en per 1 oktober 2012 bedraagt de werknemers premiefranchise € 1.103,15 per maand, resp. € 13.238,- per jaar."


27 