

Collectieve Arbeidsovereenkomst
(CAO)

N.V. Nederlandse Gasunie

(1 januari 2024 – 31 december 2025)

© partijen en de AWVN

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

Tussen ondergetekenden:

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

als partij ter ene zijde, hierna te noemen:

d e w e r k g e v e r

en

CNV Vakmensen, per 1 april 2024 opgegaan in CNV, te Utrecht,
gevestigd te Utrecht,

FNV,
gevestigd te Utrecht,

De Unie,
gevestigd te Culemborg,

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

elk als partij ter andere zijde, hierna te noemen:

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

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

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1- Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder: Werkgever:
de naamloze vennootschap 'N.V. Nederlandse Gasunie', gevestigd te Groningen;

Medewerker:

degene, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, uitgezonderd degenen die benoemd zijn door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de werkgever;

Standplaats:

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

Salaris:

het salaris per jaar exclusief enige uitkering;

Maandsalaris:

1/12e gedeelte van het salaris;

Partner:

Onder partner wordt verstaan diegene waarvan de medewerker bij de werkgever aangeeft dat die als partner beschouwd dient te worden;

Wachtdienst:

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

Artikel 2 - Duur van de overeenkomst

- 2.1 Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt, behoudens voor zover uit de tekst van de artikelen het tegendeel blijkt, op 31 december 2025 om 24.00 uur, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.
- 2.2 Partijen zullen zich uiterlijk drie maanden voor het einde van de overeenkomst met elkander verstaan omtrent het verlengen van deze overeenkomst dan wel het afsluiten van een nieuwe overeenkomst.
- 2.3 Indien het overleg, bedoeld in lid 2, niet voor het einde van de overeenkomst tot algehele overeenstemming heeft geleid, wordt, zolang het overleg voortduurt, de duur van de overeenkomst geacht telkens met één maand te zijn verlengd.
- 2.4 Indien naar het oordeel van een der partijen bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding geven wijzigingen in de loonbepalingen voor te stellen, is de andere partij gehouden daarover overleg te plegen.

- 2.5 Deze overeenkomst vervangt bij inwerkingtreding alle voorgaande versies van de cao N.V. Nederlandse Gasunie. Medewerkers kunnen geen rechten meer ontlenen aan afspraken uit voorgaande cao's.

Artikel 3 - Individuele Arbeidsovereenkomst

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

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

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

door schriftelijke opzegging door de werkgever of de medewerker tegen het einde van een kalendermaand. De door de medewerker in acht te nemen opzegtermijn bedraagt twee maanden. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

op de laatste dag van de kalendermaand, voorafgaand aan die waarin voor de medewerker ingevolge de reglementen van de Stichting Pensioenfonds Gasunie, recht op invaliditeitspensioen ontstaat.

uiterlijk op de dag voorafgaand aan het door de medewerker bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 4 - Standplaats en woonplaats

- 4.1 De werkgever deelt de medewerker schriftelijk zijn standplaats mede.
- 4.2 Indien dit voor het vervullen van de functie noodzakelijk is, kan de werkgever het gebied aanwijzen waarbinnen de medewerker dient te wonen. Hierbij zal met de belangen van de medewerker zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
- 4.3 Collectieve wijzigingen van de standplaats gaan altijd in overleg met/instemming van de Ondernemingsraad van Gasunie. Individuele wijzigingen van de standplaats gebeuren in overleg met en met instemming van de medewerker, met inachtneming van de wettelijke vereisten van redelijkheid en billijkheid.

Artikel 5 - Arbeidsduur/deeltijdarbeid

Tenzij in deeltijd wordt gewerkt, bedraagt de arbeidsduur, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke en wettelijke toegestane uitzonderingen, gemiddeld veertig uren per week.

Artikel 6 - Werktijden

- 6.1 De medewerker is verplicht zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de door de werkgever in overleg met vakverenigingen of ondernemingsraad vastgestelde werktijden. De werktijden liggen voor de medewerkers in dagdienst als regel tussen 7.00 en 19.00 uur (= de raamtijd).
- 6.2 Voor medewerkers op wie de Regeling Flexibele Arbeidstijden van toepassing is, gelden de voorwaarden zoals opgenomen in het handboek HRM.

Artikel 7 - Beloning

- 7.1 Functiegroepen en salarisschalen
 - 7.1.a Systematische rangordening van functies vindt plaats door toepassing van de Bakkenist methode.
Iedere functie wordt door een indelingscommissie ingedeeld in een functiegroep.
 - 7.1.b De functies worden ingedeeld in een van de functiegroepen, genummerd 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, Cx, Ca, Bc, Bb, Ac, Ab en Aa.
 - 7.1.c Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal onder gelijke nummering als de functiegroepen. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I.
- 7.2 Indeling en inpassing in schalen
 - 7.2.a De medewerker wordt bij indiensttreding, functie- verandering of verandering van functiewaardering ingedeeld in de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal, tenzij op hem een aan opleiding en/of ervaring gekoppeld groeipad van toepassing is.
 - 7.2.b De inpassing binnen een volgens het voorgaande lid bepaalde salarisschaal wordt mede bepaald door de mate en hoedanigheid van de ervaring van de medewerker.
 - 7.2.c Aan de medewerker die nog niet zijn maximumsalaris heeft bereikt wordt schriftelijk mededeling gedaan welke salarisschaal op hem van toepassing is (gelet op de functiegroep waarin zijn huidige functie is ingedeeld).
 - 7.2.d Het bij een schaal behorende minimum is het salaris dat ten minste wordt toegekend aan de in die schaal ingedeelde medewerker.
In verband met bijzondere omstandigheden kan gedurende ten hoogste een jaar een lager salaris worden vastgesteld.
 - 7.2.e Medewerkers met een HBO- of WO-opleiding met minder dan 3 voor Gasunie relevante ervaringsjaren kunnen als deelnemer aan een ontwikkelingsprogramma gedurende 6 jaar in een aanloopschaal gehonoreerd worden in plaats van de aan een functiegroep gerelateerde salarisschaal. De voorwaarden die gelden zijn opgenomen in het handboek HRM. Voor de ontwikkeling van de honorering zijn daarin ook bepalingen opgenomen.

7.3 Periodieke verhoging van het salaris

- 7.3.a Het salaris van de in een salarisschaal ingedeelde medewerker is mede afhankelijk van de ervaring van de medewerker en wordt normaal een keer per jaar verhoogd met 2,5% tot het maximum is bereikt
- 7.3.b In uitzonderingsgevallen ter beoordeling van de werkgever, kan, bijvoorbeeld wegens het door een medewerker vervullen van een functie ingedeeld in een lagere functiegroep dan welke behoort bij de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld, het door die medewerker te bereiken maximum op een lager bedrag worden gesteld dan het bij de salarisschaal behorende maximum.
- 7.3.c De verhoging onder 7.3.a. vindt geen toepassing indien er sprake is van verwijtbaar gedrag en/of disfunctioneren.

7.4 Invloed personeelsbeoordeling en/of classificatie

- 7.4.a. Op grond van de beoordeling van de inzet van de medewerker in het kader van ontwikkeling, leren en wendbaarheid (flow) kan eenmaal per kalenderjaar een extra percentage worden toegekend. Het toe te kennen percentage bedraagt 2,5% van het salaris. Dit percentage wordt toegekend als eenmalige toelage en is geen onderdeel van de structurele salarisverhoging of enige andere grondslag.
- 7.4.b. De leidinggevende heeft de mogelijkheid om een bijzondere vorm van belonen toe te kennen als er een extra of bijzondere prestatie is geleverd

7.5 Promotie

Het salaris van de medewerker wordt bij promotie naar een hogere salarisschaal met 5% verhoogd.

7.6 Indeling in lagere functiegroep

- 7.6.a Indien een medewerker wegens bedrijfsredenen wordt geplaatst in een ten opzichte van zijn vorige functiegroep lagere functiegroep, behoudt hij ten minste zijn salaris.
- 7.6.b Indien een medewerker wegens medische redenen wordt geplaatst in een ten opzichte van zijn vorige functiegroep lagere functiegroep, behoudt hij ten minste zijn salaris, waarbij als maandsalaris het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag wordt bedoeld.

7.7 Uitbetaling salaris

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

7.8 Salarisaanpassing

- 7.8.a De op 1 januari 2024 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2024 verhoogd met CPI (augustus 2022-augustus 2023) , te weten 3,03%, voor alle medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn.

Per 1 januari 2025 worden de salarissen, alsmede de bedragen vermeld in de salarisschalen, verhoogd met CPI (augustus 2023-augustus 2024), voor alle medewerkers die op 1 januari 2025 in dienst zijn.

Ingeval de CPI negatief is, wordt een CPI-waarde van 0% gehanteerd.

- 7.8.b De medewerker die op 1 januari 2024 in dienst is bij werkgever, ontvangt in de salarisbetaling van april 2024 een eenmalige uitkering van 500 euro netto.

De medewerker die op 1 januari 2025 in dienst is bij werkgever, ontvangt in de salarisbetaling van januari 2025 een eenmalige uitkering van 500 euro netto.

Artikel 8 - Beroepsprocedure functie-indeling

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij daartegen in beroep gaan bij de Beroeps- commissie functie-indeling, waarvan de taak, samenstelling, werkwijze en bevoegdheden in het handboek HRM zijn opgenomen.

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

Artikel 9 - Volcontinudienst

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

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

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

- 9.2 Bij plaatsing van de dagdienst in de volcontinudienst in de loop van een kalendermaand ontvangt de medewerker over die maand een ploegentoeslag van 1% van het maandsalaris voor elke dag, waarvoor de volcontinudienst geldt.

- 9.3 De medewerker in volcontinudienst die wordt geplaatst in de dagdienst, ontvangt vanaf de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt een ploegentoeslag op het maandsalaris overeenkomstig de tabel in Bijlage IV van deze cao.

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

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

- 9.4 Overwerk en dienstverschuiving voor medewerkers ingedeeld in een van de salarisschalen 20 tot en met 55.
De medewerker die, na aftrek van werkverlet, in een volcontinudienstcyclus meer uren werkt dan zijn normale aantal, ontvangt daarvoor, naast de voor hem geldende ploegentoeslag, per gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van 0,29% van het maandsalaris.
- Als per saldo in de volcontinudienstcyclus na aftrek van werkverlet als gevolg van dienstverschuiving sprake is van minder uren dan het normale aantal vindt geen korting plaats. Indien een medewerker als gevolg van overwerk of dienstverschuiving op grond van de Arbeidstijdenwet verplicht rust moet houden terwijl de medewerker volgens dienstrooster arbeid had moeten verrichten, worden deze wettelijk verplichte rusturen beschouwd als werkuren.
- 9.5 Uren die meer gewerkt zijn dan het normale aantal in een volcontinudienstcyclus, worden ingehaald door werkverlet, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Het werkverlet wordt verleend in overleg tussen de werkgever en de medewerker te bepalen dagen in de daaropvolgende 24 weken.
- Indien het werkverlet om redenen van bedrijfsbelang niet is verleend, wordt voor elk meer gewerkt uur een compenserende betaling toegekend van 0,58% van het maandsalaris.
- 9.6 De medewerker in volcontinudienst die op feestdagen werkt, ontvangt daarvoor, naast de voor hem geldende ploegentoeslag, per gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van 0,58% van het maandsalaris.
- 9.7 Voor feestdagen op maandag t/m vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend. Deze dagen worden ingeroosterd. Bij niet gebruiken van deze dagen worden deze aan het einde van het daaropvolgende kalenderjaar geacht zijn te vervallen.
- 9.8 De ploegentoeslag als genoemd in dit artikel wordt berekend op basis van het salaris, voor zover dit het 100% maximum van salarisschaal 70 niet te boven gaat.

Artikel 10 - Overwerk

- 10.1 Overwerk voor medewerkers ingedeeld in een van de salarisschalen 20 tot en met 55
- 10.1.1 Als overwerk wordt beschouwd:
- arbeid, die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de raamtijd, zoals vermeld in artikel 6 van deze cao en voor zover daardoor een dagelijkse arbeidsduur van 8 uren wordt overschreden;
 - voor medewerkers op wie de Regeling Flexibele Arbeidstijden niet van toepassing is: arbeid, die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de normale werktijden voor zover daardoor een dagelijkse arbeidsduur van 8 uren wordt overschreden;
 - arbeid, verricht door een medewerker in dagdienst op zaterdagen, zondagen en op de feestdagen als bedoeld in artikel 16;
 - voor deeltijdwerkers: arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de werktijden zoals die gelden voor een voltijdmedewerker met vergelijkbare werktijden, voor zover daardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

10.1.2 Niet als overwerk wordt beschouwd:

- a. arbeid, verricht voor het inhalen van werktijd, verzuimd of te verzuimen als gevolg van stagnatie in het bedrijf, indien de werkgever over de verzuimde werktijd het salaris heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
- b. arbeid, verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen werktijd dan wegens verlof, ziekte of ongeval;
- c. arbeid, verricht buiten de normale werktijden, als gevolg van verandering van werktijden;
- d. arbeid, bedoeld in het eerste lid onder a, waarvan de duur minder dan een half uur bedraagt, voor zover deze arbeid direct voorafgaand of aansluitend aan de reguliere werktijd plaatsvindt.

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

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

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

10.1.5 Onverminderd het bepaalde in het derde lid behoeft de medewerker in dagdienst, die overwerk heeft moeten verrichten binnen 8 uren voor de aanvang van zijn normale werktijd en daarmee voor 06.00 uur 's morgens is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid aan te vangen, dan nadat hij, na beëindiging van zijn taak, waarvan het overwerk deel uitmaakte, gebruik heeft gemaakt van slaapuren conform de tabel opgenomen in bijlage V van deze cao. Na het einde van de normale werktijd op die werkdag bestaat geen recht meer op deze uren.

10.2 Overwerk voor medewerkers ingedeeld in een van de salarisschalen 60 tot en met Aa en de aanloopschalen YD1 en YD2

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

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

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

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

10.2.4 In het geval bij de leidinggevende en/of de medewerker onzekerheid bestaat over de juiste toepassing van het gestelde

Artikel 11 - Wachtdienst

11.1 Sociale partners hechten waarde aan het maken van afspraken die de inzetbaarheid van medewerkers die wachtdienstverplichtingen hebben positief te beïnvloeden. Daarbij wordt erkend dat de wachtdienst belastend is voor de medewerkers. De belasting van de wachtdienst wordt uitgedrukt in het aantal uren dat een medewerker werkzaam is in de wachtdienst. De belasting volgt uit het product van a) het gemiddelde aantal oproepen per week, b) de gemiddelde oproepduur en c) het aantal weken wachtdienst per jaar. Voor het vaststellen van het aantal wachtdienstweken per jaar (onder c) geldt als uitgangspunt dat medewerkers solitair wachtdienst lopen. Hierbij wordt het aantal wachtdienstweken per jaar (onder c) beperkt tot een periode van één week in een tijdvak van vier weken, voor zover mogelijk gegeven de bezetting die gebaseerd is op de workload. Incidenteel kan vanwege verlof of ziekte (maximaal enkele keren per jaar) een hogere frequentie noodzakelijk zijn. Gasunie is voornemens om de veldorganisatie en de wachtdienst van de unit Operations aan te gaan passen. Om voor de looptijd van de CAO duidelijkheid te bieden aan de medewerkers geldt als nadere voorwaarde op bovenstaande een garantie op de wachtdienstfrequentie van een week in een periode van 4 weken tot de einddatum van deze CAO, behoudens verlof en ziekte. Deze afspraak geldt tot besluitvorming over de organisatieaanpassing, in het geval de wachtdienstfrequentie daardoor niet verder wordt verhoogd en anders maximaal tot einde looptijd van deze CAO. Aanvullende afspraken zijn opgenomen in het bij deze cao horende Protocol.

11.2 De medewerker ontvangt voor elke dag wachtdienst een toeslag in de vorm van een percentage van het maandsalaris overeenkomstig de volgende tabel:

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

Bedoelde toeslag wordt berekend op basis van het salaris waarbij het uitgangspunt is dat het salaris minimaal het maximum van salarisschaal 50 bedraagt.

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

Voor wachtdienst op een feestdag, die valt op een van de dagen maandag t/m vrijdag, ontvangt de medewerker, naast de 3% toeslag, een halve vrije dag. Deze dag wordt ingeroosterd. Bij niet gebruiken van deze dagen worden deze aan het einde van het daaropvolgende kalenderjaar geacht te zijn vervallen. Bij wisseling van wachtdienst geldt de dag, waarop wordt gewisseld, als wachtdienst dag voor zowel de medewerker die op die dag uit de wachtdienst gaat als voor de medewerker voor wie de wachtdienst een aanvang neemt.

Medewerkers geplaatst in de functies tot en met 55 ontvangen per oproep buiten de normale werktijden € 35 bruto. Er worden maximaal drie oproepen per wachtdienstweek gerekend.

11.3 De werkgever zal de beëindiging van de wachtdienst ten minste 3 maanden voor de geplande datum van beëindiging schriftelijk aan de medewerker aangegeven.

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

Artikel 12 - Mobiliteitstoelage afdeling Speciale Opdrachten

Maandelijks wordt aan aangewezen medewerkers van de afdeling Speciale Opdrachten een mobiliteitstoelage toegekend. Deze toelage maakt geen deel uit van enige grondslag. Het bedrag wordt opgenomen in het bedragenoverzicht. De mobiliteitstoelage wordt jaarlijks geïndexeerd.

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

- 13.1 Maandelijks wordt aan de medewerker als zogenaamde '13e maand' een bedrag uitgekeerd gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris.
- 13.2 Maandelijks wordt aan de medewerker als zogenaamde '14e maand' een bedrag uitgekeerd gelijk aan 8,3333% van het maandsalaris.
- 13.3 Bij in- of uitdiensttreding in de loop van de maand wordt een evenredig gedeelte van de in dit artikel vermelde uitkeringen betaald.
- 13.4 De wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoelage is begrepen in de uitkeringen 13e en 14e maand.

Artikel 14 - Verlof

- 14.1 De medewerker heeft in elk kalenderjaar recht op 160 verlofdagen. Een verlofdag bedraagt 8 uur. Voor medewerkers die in deeltijd werken wordt het recht naar evenredigheid verlaagd.
- 14.2 Het verlof wordt naar evenredigheid verminderd voor elke maand, gedurende welke de medewerker in het desbetreffende kalenderjaar niet in dienst van de werkgever is geweest.

De medewerker, die in dienst treedt na de 15e van een maand of de dienst verlaat voor of op de 15e van een maand, wordt, wat betreft het recht op verlof, geacht die maand niet in dienst te zijn geweest. In de overige gevallen wordt de medewerker geacht de gehele maand in dienst te zijn geweest.
- 14.3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, kan het verlof zodanig worden opgenomen, dat de medewerker in ieder geval een aaneengesloten tijdvak van 21 dagen afwezig is, in welk tijdvak zaterdag, zondag en vrije dagen zijn begrepen.
- 14.4 Toestemming tot het opnemen van verlofdagen, welke ten minste zes dagen van tevoren door de werkgever is gegeven, wordt alleen om redenen van bedrijfsnoodzaak ingetrokken.
- 14.5 Over alle verlofdagen wordt het salaris, verhoogd met eventuele ploegtoelage, doorbetaald.
- 14.6 Bij het einde van het dienstverband zal voor niet opgenomen verlof een bedrag worden uitgekeerd overeenkomend met het salaris (inclusief uitkering 13e maand, uitkering 14e maand en eventuele volcontinuïdientstoelage) over een tijdvak gelijk aan dat verlof. Teveel opgenomen verlof wordt aan het einde van het dienstverband verrekend.

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

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

Als er geen recht meer bestaat op (restant) verlof en alle andere mogelijkheden zijn benut is er voor medewerkers in de volcontinuidienst de mogelijkheid aanvullend maximaal 48 verlofuren te kopen voor opname in het lopende kalenderjaar.

- 14.8 Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 30 kalenderdagen door andere dan bedrijfsoorzaken en anders dan door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet heeft verricht, heeft hij met betrekking tot die periode geen recht op verlof.
- 14.9 Het in een kalenderjaar toegekende verlofrecht kan genoten worden in het jaar van toekenning en het daaropvolgende kalenderjaar. Daarna vervalt het recht.
- 14.10 De werkgever heeft de mogelijkheid, voor zover de dienst dit toelaat, voor alle medewerkers of per afdeling als collectieve verlofdag aan te wijzen:
- de werkdag na Hemelvaartsdag;
 - de werkdag voorafgaand of aansluitend aan kerst of oud & nieuw.

Artikel 15 - Overig verlof

15.1 Buitengewoon verlof

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

Calamiteitenverlof

- Bij overlijden van een van zijn huisgenoten tot en met de dag van de begrafenis of de crematie;
- Bij overlijden van een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn¹ en in de tweede graad van de zijlijn², in ieder geval op de dag van de begrafenis of de crematie;
- In geval van onvoorziene noodsituaties die geen uitstel dulden, of in geval van wettelijke verplichtingen buiten de schuld van de medewerker ontstaan, kan het werk onderbroken worden voor een naar billijkheid te berekenen periode.

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

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

Geboorteverlof

- Bij bevalling van de partner, eenmaal het aantal werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na geboorte van het kind.

Aanvulling verlof 'Wet WIEG'

- Vanaf 1 januari 2024 hebben medewerkers die gebruik maken van het wettelijk aanvullend geboorteverlof (nadat het geboorteverlof reeds is opgenomen) recht op aanvulling door Gasunie. Gasunie vult de wettelijke aanspraak op maximaal 70% van het (maximum) dagloon gedurende het aanvullend geboorteverlof aan tot 90% van het salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor verlof, pensioen en overige arbeidsvoorwaarden.

Adoptieverlof

- In geval van wettelijke verplichtingen in verband met de komst van een adoptiekind, maximaal 6 weken.

Overige situaties

- Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker (met inbegrip van ondertrouw of inschrijving), 3 dagen;
- Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, 1 dag;
- Bij 25- en 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker, 2 dagen;
- Bij verhuizing als gevolg van overplaatsing om bedrijfsredenen, 3 dagen.

15.2 Onbetaald verlof

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

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

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

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

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

- a. De in artikel 5 genoemde arbeidsduur wordt verminderd met zoveel eenheden van 8 uren als het aantal dagen waarop de medewerker per week leerplichtig is.
 - b.1 Over de tijd, waarop een medewerker ter vervulling van zijn leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.
 - b.2 Ter uitvoering van het onder 1 gestelde wordt het salaris, bedoeld in artikel 7, lid 2b, verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop de medewerker per week leerplichtig is.
 - c. Het verlof als bedoeld in artikel 14, lid 1, wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop de medewerker per week leerplichtig is.
 - d. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken, dan wel van die instelling vakantie geniet, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.
 - e. Indien een medewerker vrijwillig arbeid verricht op een dag, waarop hij geen onderwijsinstelling hoeft te bezoeken, ontvangt hij daarvoor het voor hem voor een werkdag geldende salaris.
 - f. Onder maandsalaris wordt verstaan 1/12e gedeelte van het voor hem overeenkomstig het bepaalde in b.2 geldende salaris.
- 15.5a Een medewerker heeft in verband met haar zwangerschap recht op een aaneengesloten periode van in totaal zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof dient, ter keuze van de medewerker, in te gaan tussen zes en vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
- Gedurende de bedoelde verlofperiode is artikel 19a.1.a van overeenkomstige toepassing in die zin dat gedurende deze gehele verlofperiode de bedoelde aanvulling plaatsvindt.
- 15.5b Als de medewerker zwanger is van een meerling dan wordt het recht in het vorige lid genoemd met vier weken verlengd. Het verlof gaat dan, ter keuze van de medewerker, tien tot acht weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.
- 15.6 Om de bewustwording over rouw op de werkvloer te vergroten wordt er een handreiking: 'Hoe werkt rouw' beschikbaar gesteld.

Artikel 16 - Feestdagen

16.1 Onder feestdagen wordt verstaan:

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

- 16.2 Op feestdagen wordt door de medewerker in dagdienst in de regel niet gewerkt.
- 16.3 Ter keuze van de medewerker kan Goede Vrijdag en Hemelvaart geruild worden voor een (feest)dag die de medewerker om culturele, religieuze of persoonlijke redenen wil vieren.
- 16.4 Ingeval de overheid een nationale feestdag aanwijst, zal de werkgever de ter zake gedane aanbeveling door de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties volgen.

Artikel 17 - Werkgeversbijdrage in het kader van levensloop

- 17.1 De werkgeversbijdrage in het kader van levensloop bedraagt 3% van het salaris inclusief de uitkering 13e en 14e maand. Deze werkgeversbijdrage zal met ingang van 1 januari 2023 worden omgezet naar de werkgeversbijdrage verlofsparen, met inachtneming van de afspraken uit het bij deze cao horende Protocol.
- 17.2 De voorwaarden in het kader van de levensloopregeling zijn opgenomen het Handboek HRM.

Artikel 18 - Flexibiliseringbudget

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

18.1 Bronnen

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

1. De geldswaarde van uren overeenkomstig Bijlage II
2. Tot 1 januari 2026 of zoveel eerder als het systeem voor verlofsparen is ingericht: de werkgeversbijdrage levensloop

18.2 Doelen

De bronnen kunnen gebruikt worden voor de volgende doelen:

1. Het kopen van vrije tijd tot maximaal 220³ uren voor zover het flexibiliseringbudget dit toelaat. Voor medewerkers die in deeltijd werken wordt het recht naar evenredigheid verlaagd
2. Uitbetaling in geld, waaronder een jaarlijks te bepalen individuele vergoeding onder de werkkostenregeling
3. De mogelijkheid om vanaf 1 januari 2023 maximaal 10 dagen door te storten naar de verlofspaarregeling, met inachtneming van de afspraken uit het bij de cao 2022-2023 horende Protocol.

18.3 Waardebepaling

De waarde van een uur is vastgesteld op 0,75% van het maandsalaris, waarbij het maandsalaris op 1 januari van het kalenderjaar bepalend is voor de hoogte van het

³ Voor medewerkers in volcontinuïdient is het maximum gesteld op 92 uren.

flexibiliseringbudget. Voor het kopen van vrije tijd en/of het uitbetalen van het flexibiliseringbudget wordt eveneens uitgegaan van het op 1 januari van het kalenderjaar geldende maandsalaris. Ingeval van latere indiensttreding is het maandsalaris van de maand van indiensttreding bepalend voor de hoogte van het flexibiliseringbudget en de waarde van tijd.

18.4 Randvoorwaarden

Bij toepassing van het flexibiliseringbudget gelden de volgende randvoorwaarden:

- De toekenning van het flexibiliseringbudget vindt volledig en ineens plaats in januari van ieder kalenderjaar;
- Uiterlijk in de tweede week van het kalenderjaar wordt bekend gemaakt welk bedrag van het flexibiliseringbudget uitgekeerd kan worden als individuele vergoeding onder de werkkostenregeling;
- Voor 15 december van ieder kalenderjaar moet door de medewerker zijn aangegeven hoeveel vrije tijd de medewerker wil kopen; de gekochte vrije tijd komt de volgende dag beschikbaar;
- De uitbetaling van het flexibiliseringbudget vindt plaats uiterlijk in de maand volgend op die waarin de keuze is gemaakt; indien geen keuze kenbaar wordt gemaakt wordt het budget in december uitbetaald;
- De gekochte vrije tijd hoeft niet onmiddellijk te worden ingeroosterd, tenzij dit noodzakelijk is voor de werkplanning.
- Gekochte vrije tijd zal worden gebruikt uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het jaar van koop en vervalt –indien niet gebruikt- daarna; indien het niet-gebruiken een gevolg is van een uitzonderlijke omstandigheid zal de tijd alsnog in geld worden uitbetaald, tegen het tarief waarvoor de tijd is gekocht.
- Indien de medewerker niet gedurende een heel kalenderjaar in dienst is geweest, wordt het flexibiliseringbudget naar evenredigheid toegekend. Voor gedeelten van een maand gelden de tweede en derde zin van artikel 14.2 van de cao op overeenkomstige wijze;
- Correcties van het flexibiliseringbudget (o.a. wijziging in arbeidsduur, einde dienstverband) worden verrekend in de opvolgende maand, tenzij als gevolg van bijzondere omstandigheden een ander verrekeningspatroon wordt afgesproken.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt het flexibiliseringbudget toegekend; eenmaal gemaakte keuzes worden verwezenlijkt.

Artikel 19a - Aanvulling bij ziekte of ongeval

- 19a.1 In het geval een medewerker aanspraak heeft op loonbetaling tijdens ziekte conform artikel 7:629 BW, betaalt werkgever deze medewerker zolang het dienstverband voortduurt:
- tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid 100% van zijn maandsalaris (inclusief uitkering 13e en 14e maand)
 - tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid 70% van zijn maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand). De medewerker kan tijdens het tweede jaar ook aanspraak verkrijgen op een hogere loondoorbetaling dan 70% in de volgende situaties:
 - de medewerker ontvangt 85% van zijn maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand), indien de medewerker zich voldoende inspant en actief meewerkt aan zijn re-integratie;
 - de medewerker ontvangt 100% van zijn maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand), indien UWV heeft vastgesteld dat er sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid;

- de medewerker ontvangt 100% van zijn maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand), voor de periode dat hij 50% of meer van de overeengekomen arbeidsuren zijn eigen functie vervult, dan wel deze uren besteedt aan omscholing.

19a.2 Indien de medewerker onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid ten minste één jaar volcontinu- respectievelijk wachtdienst heeft verricht, omvat het maandsalaris dat wordt doorbetaald conform artikel 19a.1 ook de ploegen- respectievelijk wachtdiensttoeslag die laatstelijk voor hem heeft gegolden.

19a.3 Indien de medewerker recht heeft op een uitkering krachtens ziekte of arbeidsongeschiktheid, verrekenet werkgever dit met de betaling genoemd in artikel 19a.1.

19a.4 Indien de medewerker in verband met zijn ziekte een schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken tegenover een derde, betaalt werkgever uitsluitend het loon tijdens arbeidsongeschiktheid door bij wijze van voorschot tegen cessie door de medewerker van dienst recht op schadevergoeding tot het bedrag van de door werkgever betaalde voorschotten. De voorschotten worden verrekend zodra er verhaal op de derde plaatsvindt.

Artikel 19b - Pensioenverzekering voor medewerkers met WIA-uitkering

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

Het basis arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per jaar 10% van 12 maal het pensioengevend salaris⁴ tot het maximum van de WIA-grondslag. Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per jaar 70% van 12 maal het pensioengevend salaris boven het maximum van de WIA-grondslag. Beide pensioenen worden gecorrigeerd voor het arbeidsongeschiktheidspercentage. Verzekerd is voorts premievrije voortzetting van de pensioenopbouw op basis van de arbeidsongeschiktheidsklasse. Bij eerste toekenning van een WIA-uitkering of verandering van de arbeidsongeschiktheidsklasse kan de omvang van de arbeidsovereenkomst worden verlaagd met de (verhoging van) het afkeuringspercentage, met inachtneming van geldende wettelijke regels.

Artikel 20 – Pensioen, deelnemersbijdragen en pensioentoeslag

De medewerker neemt deel aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Gasunie overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement, zoals deze thans luidt of in de toekomst zal komen te luiden. De in het pensioenreglement vastgelegde pensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet en wordt gefinancierd op basis van CDC⁵. In het pensioenreglement is nauwkeurig vastgelegd voor welke pensioenaanspraken de medewerker in aanmerking komt, hoe hoog deze zijn en aan welke voorwaarden moet worden voldaan om voor de pensioenaanspraken in aanmerking te komen. Ook is vastgelegd onder welke voorwaarden toeslagen op de pensioenen worden verleend, dan wel onder welke voorwaarden de pensioenopbouw in enig jaar niet geheel of niet zal worden toegekend.

⁴ Het pensioengevend salaris is per maand gedefinieerd. Het bestaat uit de som van het maandsalaris, 1/12^e gedeelte van de uitkeringen 13^e en 14^e maand, de ploegentoeslag en/of de wachtdiensttoeslag.

⁵ CDC = collective defined contribution

De medewerker die deelnemer is aan de in Pensioenreglement 2013 opgenomen pensioenregeling is een maandelijks verplichte bijdrage verschuldigd ter grootte van 2,45% van de pensioengrondslag (deelnemersbijdrage A) zoals gedefinieerd in het pensioenreglement.

De medewerker die deelnemer is aan de in Pensioenreglement 2013 opgenomen pensioenregeling is een maandelijks verplichte bijdrage verschuldigd ter grootte van 6% van het gedeelte van het pensioengevend salaris dat 1/12^e gedeelte van het in het pensioenreglement opgenomen grensbedrag te boven gaat. Deze deelnemersbijdrage B wordt niet berekend over het pensioengevend salaris dat hoger is dan het fiscaal maximum pensioengevend salaris per maand.

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

Artikel 21 - Onkostenregelingen

- 21.1 De werkgever draagt zorg voor regelingen die voorzien in een tegemoetkoming in de door de medewerker te maken kosten ten gevolge van dienstreizen en verhuizingen wegens dienstredenen; bij het vaststellen van de omvang van de tegemoetkoming wordt gestreefd naar een adequate compensatie van de redelijkerwijs te verwachten omvang van die kosten.
- 21.2 De werkgever draagt zorg voor een regeling volgens welke een bijdrage wordt verstrekt in de kosten van woon-/werkverkeer.
- 21.3 Gasunie draagt zorg voor een regeling die toeziet op het thuiswerken en de daarmee samenhangende noodzakelijke kosten en voorzieningen.
- 21.4 De werkgever stelt de inhoud van de in dit artikel vermelde regelingen ten minste eenmaal per jaar aan de orde in de ondernemingsraad dan wel in de betreffende commissies waarin ondernemingsraadleden zitting hebben.

Artikel 22 – Leeftijdgebonden afspraken

- 22.1 De medewerker die 55 jaar of ouder is wordt, in geval hij in dagdienst werkzaam is, niet verplicht tot volcontinuïdient.
- 22.2 De medewerker die 55 jaar of ouder is wordt niet verplicht tot overwerk, tenzij hij is ingedeeld in de wachtdienst.
- 22.3 De medewerker die 55 jaar of ouder is en die wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen een lager gewaardeerde functie gaat vervullen behoudt ten minste het salaris dat hij op het moment van de functiewijziging genoot.
- 22.4 Aan de medewerker die ten minste 10 jaren volcontinuïdient heeft verricht en aansluitend wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen uit de volcontinuïdient in de dagdienst wordt geplaatst en die op het moment van plaatsing in de dagdienst 50 jaar of ouder is, wordt een inkomensgarantie ploegentoeslag gegeven overeenkomstig de tabel in Bijlage IV van deze cao. De garantievoorziening eindigt op het moment van beëindiging van het dienstverband.

Aan de medewerker die ten minste 20 jaren volcontinudienst bij de werkgever heeft verricht en aansluitend in de dagdienst wordt geplaatst en die op het moment van plaatsing in de dagdienst 50 jaar of ouder is, wordt een inkomensgarantie gegeven overeenkomstig de tabel in Bijlage IV van deze cao. De garantievoorziening eindigt op het moment van beëindiging van het dienstverband.

De basis voor de berekening van de toeslagen is het salaris inclusief algemene salarismaatregelen voor zover dit het 100% maximum van salarisschaal 70 niet te boven gaat. De toeslagen worden meegenomen in de pensioenopbouw conform de bestaande systematiek van pensioenopbouw over ploegendiensttoeslagen.

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

22.5 Aan medewerkers ouder dan 45 jaar geplaatst in de volcontinudienst worden per jaar 2 hersteldagen toegekend. Deze dagen worden ingeroosterd. Bij niet gebruiken van deze dagen worden deze geacht te zijn vervallen.

22.6 Met medewerkers ouder dan 60 jaar die wachtdienstverplichtingen hebben zal geïnventariseerd worden of en welke problemen er zijn met de wachtdienst voor de betrokken medewerker. Mutatis mutandis geldt dit ook voor medewerkers geplaatst in de volcontinudienst.

Met medewerkers ouder dan 63 jaar die wachtdienstverplichtingen hebben wordt een concreet plan opgesteld om duurzaam inzetbaar te blijven. Dit geldt ook voor medewerkers geplaatst in de volcontinudienst.

22.7 Onder nader vast te leggen voorwaarden kan de medewerker maximaal 4 jaar voorafgaand aan het bereiken van de laatst bekendgemaakte AOW-gerechtigde leeftijd minder werken, terwijl het lagere salaris voor de duur van maximaal vier jaren aaneengesloten deels wordt gecompenseerd en de pensioenopbouw dan niet verlaagd wordt voor deze werktijdvermindering. Medewerkers die werkzaam zijn in de volcontinudienst kunnen gebruik maken van deze regeling, maar daarmee vervalt de vangnetregeling beschreven in art. 22 lid 8.

Deze regeling kent de volgende varianten:

80% werken, salaris wordt aangevuld tot 90%, terwijl de pensioenopbouw behorende bij 100%

wordt voortgezet; respectievelijk 70, 80 en 90% dan wel 60, 70 en 80%.

De compensatie in de vorm van een aanvulling op het salaris maakt geen deel uit van enige grondslag.

Er is een overgangsregeling (bestaande uit een keuzemogelijkheid) opgenomen. De exacte voorwaarden voor de horizonregeling en de uitwerking van bovengenoemde overgangsregeling zijn te vinden in het Handboek HRM en de protocolafspraken 2024 - 2025.

22.8 Voor de medewerker die aantoonbaar kan maken er alles aan gedaan te hebben vanuit de volcontinudienst geplaatst te worden in de dagdienst, maar daarin niet is geslaagd, is er een

vangnetregeling. Een deelnemer aan deze vangnetregeling kan de regeling niet meer stopzetten of vertragen.

Het schema van de vangnetregeling:

In het 4^e jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: 80-90-100, waarbij ca. 80% wordt gewerkt, het bijbehorende salaris wordt aangevuld met 10% aanvulling die geen deel uitmaakt van enige grondslag, terwijl het pensioen wordt opgebouwd over 100% van het salaris, de uitkeringen 13^e en 14^e maand over ca. 80% van het salaris en over een ploegentoeslag van 30 respectievelijk 23 % van ca. 80% van het salaris.

Het 3^e en 2^e jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn de percentages ca. 70-80-100.

In het laatste jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn de percentages ca. 50-70-100.

De medewerker bepaalt binnen deze regeling zelf het moment waarop hij een beroep doet op deze regeling en op welke trede hij instapt.

Artikel 23 - Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid is mede gericht op het scheppen van ontplooiingsmogelijkheden voor de medewerkers; in dit kader zal de werkgever maatregelen met betrekking tot training, opleiding en dergelijke treffen. Zo wordt er bijvoorbeeld tot 1 januari 2025 een pilot uitgevoerd waarin het opleidingsbudget vrijgegeven wordt aan de medewerkers. De werkgever zal, indien daarom door de vakvereniging wordt verzocht, over het loopbaanbeleid informatie aan de vakvereniging verschaffen en deze in de gelegenheid stellen daarover haar visie kenbaar te maken. Vacatures worden gepubliceerd overeenkomstig het bepaalde in handboek HRM, procesbeschrijving Werven.

Artikel 24 - Ingeleende arbeidskrachten

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

De arbeidskracht die niet in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, heeft tenminste recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden – een en ander zoals bedoeld in artikel 8 Waadi - als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener met betrekking tot het loon en arbeidsvoorwaarden die gelden op grond van deze cao.

De arbeidskracht die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld heeft tenminste recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden – een en ander zoals bedoeld in artikel 8a Waadi – als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener met uitzondering van het bepaalde ten aanzien van de adequate pensioenregeling zoals bedoeld in artikel 8a Waadi.

Het minimumuurloon van ingeleende arbeidskrachten kan vastgesteld worden door het in Bijlage 1 vermelde minimum- jaarsalaris te vermeerderen met de 13e en 14e maand en dit te delen door het aantal uren per jaar van 1.680 (bij een volledig dienstverband). In dit resulterende uurloon is de wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoeslag inbegrepen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan groeperingen die op de arbeidsmarkt een zwakkere positie innemen. In voorkomende gevallen zal met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd over de mogelijkheden voor deze categorieën arbeidsplaatsen geschikt te maken.

Artikel 26 - Collectieve ontslagen

Ingeval eventuele collectieve ontslagen worden voorgenomen zullen in het overleg tussen de werkgever en de vakvereniging, met eerbiediging van de taak en positie van de ondernemingsraad, de

begeleiding van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin en de in dit kader te treffen maatregelen deel van het gesprek zijn.

Artikel 27 - Werkzaamheden

- 27.1 De medewerker is gehouden de bij zijn functie behorende werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de aard van de functie, alsmede met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. Bij niet met de werkgever gelieerde ondernemingen is de medewerker niet gehouden arbeid te verrichten anders dan voor de werkgever.
- 27.2 De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de medewerker kunnen worden verlangd.

Artikel 28 - Verplichtingen van de medewerker

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

Artikel 29 - Algemene verplichtingen van partijen

- 29.1 De partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen.
- 29.2 De vakvereniging en haar leden, voor zover vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen, zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen.
Zij zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen, dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast.
Verenigingen of personen, die daartoe mochten overgaan, zullen zij op generlei wijze steunen, terwijl de leden van de vakvereniging alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te doen vinden.
- 29.3 De werkgever zal, zolang de vakvereniging of leden van de vakvereniging, voor zover vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkstaking toepassen, tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepassen. Vakverenigingen, lichamen of personen die daartoe mochten overgaan, zal hij op generlei wijze steunen.
- 29.4 Werkgroepen Sociale Partners
- Cao-partijen stellen werkgroepen in om zich te buigen over de uitwerking van de afspraken in het bij deze cao horende Protocol over verlofsparen, het herschrijven van de cao-tekst, de horizonregeling en de ploegdienst.

Artikel 30 - Aansprakelijkheid

De partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst staan er onderling en elk voor zich tegenover de andere partij voor in, dat zij deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid zullen nakomen. De vakvereniging is bovendien aansprakelijk voor gedragingen van haar leden,

waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantoont, dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

Artikel 31 - Werkgeversbijdrage

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

Groningen, 14 maart 2024

N.V. Nederlandse Gasunie:

CNV Vakmensen:

(Willemien Terpstra)

(Piet Fortuin)

(Sijtze de Bruine)

FNV:

(Ingrid Kanger-Cuijpers)

(Joosje de Lang)

De Unie:

(Reinier Castelein)

(Edith Werger)

Vereniging van Personeel
GasTerra en Gasunie:

(Diana op 't Holt)

Bijlage I

Salarisschaal per 1 januari 2024

Schaalnummer	20	25	30	35	40	45	50
Minimum	30.345	30.892	31.437	32.935	34.519	37.225	40.171
Maximum	34.644	37.100	39.909	43.170	46.237	49.795	53.623

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Vervolg salarisschaal per 1 januari 2024

Schaalnummer	55	60	65	70	75	Cx
Minimum	42.859	50.928	60.502	66.182	72.436	79.273
Maximum	58.797	69.606	82.481	90.600	98.520	108.250

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Vervolg salarisschaal per 1 januari 2024

Schaalnummer	Ca	Bc	Bb	Ac	Ab	Aa
Minimum	92.282	110.739	132.909	147.730	160.817	174.672
Maximum	126.888	149.959	178.423	198.182	216.141	234.780

De bedragen zijn exclusief uitkering 13e en 14e maand

Aanloopschaal per 1 januari 2024

Schaalnummer	YD2 (=HBO)	YD1 (=WO)
Minimum	39.441	45.730

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

Gesloten salarisschalen

De salarisschalen Ca en Bc zijn bijgesteld in 2022. Medewerkers die op de peildatum 28 februari 2022 al in salarisschaal Ca of Bc zaten, behouden hun salaris en het perspectief. Zij worden geplaatst in de salarisschalen Ca en Bc met gesloten salaristredes Co en Bo.

Medewerkers die op peildatum 1 januari 2016 in salarisgroep Cc of Cb zaten, zijn geplaatst in salarisschaal Cx met gesloten salaristredes Cc en Cb.

Schaalnummer	Cx	Cx	Ca	Bc
<i>Schaaltrede</i>	<i>Cc</i>	<i>Cb</i>	<i>Co</i>	<i>Bo</i>
Minimum	79.273	87.400	104.886	120.869
Maximum	108.250	117.740	140.919	162.368

Bijlage II

Bron 1 van het flexibiliseringbudget

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

Salarisschaal	aantal uren voor medewerkers in dagdienst	aantal uren voor medewerkers in volcontinuïdient
20 tot en met 55	188 uur	60 uur
60	184 uur	56 uur
65	180 uur	52 uur
70	176 uur	48 uur
75	176 uur	48 uur
Cx	172 uur	44 uur
Ca	168 uur	Nvt
Bc	168 uur	Nvt
Bb	168 uur	Nvt
Ac	168 uur	Nvt
Ab	168 uur	Nvt
Aa	168 uur	Nvt

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

Bijlage III Individuele deel van het budget voor duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers die voor 1 januari 2022 in dienst waren, beschikken over een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het individuele DI budget kan naar eigen inzicht van de medewerker worden ingezet voor duurzame inzetbaarheid. Aan dit budget is geen vervalt termijn verbonden. Het budget wordt niet geïndexeerd. Bij uitdiensttreding van de medewerker zal het niet-gebruikte deel van het budget worden uitgekeerd.

Bijlage IV

Afbouwregeling en regeling inkomensgarantie ploegentoeslag⁶

Afbouwregeling ploegentoeslag (behorende bij artikel 9.4 cao)

De toeslagen zijn uitgedrukt in percentages van de oorspronkelijke toeslag

Duur volcontinudienst	Duur afbouw	Toeslag 100% Aantal maanden	Toeslag 50% Aantal maanden	Toeslag 25% Aantal maanden
tot 5 jaar	Geen			
5 tot 6 jaar	6 maanden	2	2	2
6 tot 7 jaar	7 maanden	3	2	2
7 tot 8 jaar	8 maanden	3	3	2
8 tot 9 jaar	9 maanden	3	3	3
9 tot 10 jaar	10 maanden	4	3	3
10 tot 11 jaar	11 maanden	4	4	3
11 tot 12 jaar	12 maanden	4	4	4
12 tot 13 jaar	13 maanden	5	4	4
13 tot 14 jaar	14 maanden	5	5	4
14 tot 15 jaar	15 maanden	5	5	5
15 tot 16 jaar	16 maanden	6	5	5
16 tot 17 jaar	17 maanden	6	6	5
17 tot 18 jaar	18 maanden	6	6	6
18 tot 19 jaar	19 maanden	7	6	6
19 jaar en langer	20 maanden	7	7	6

⁶ Ter toelichting op de beide tabellen in deze bijlage: Op de medewerker die op basis van de duur van de volcontinudienst bij de werkgever, op basis van zijn leeftijd en de reden van de overgang naar de dagdienst in aanmerking komt voor toepassing van de beide tabellen is alleen de tweede tabel van toepassing.

Inkomensgarantie ploegentoeslag (behorende bij artikel 21.4 cao)

De toeslagen zijn uitgedrukt in percentages van de oorspronkelijke toeslag

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

Bijlage V

Slaapurentabel (art. 10.1.5 cao)

<i>Werk van</i>	<i>Werk tot</i>	<i>Aantal slaapuren</i>
22.00	23.00	0 uur
22.00	24.00	0 uur
22.00	01.00	4 uren
22.00	02.00	4 uren
22.00	03.00	4 uren
22.00	04.00	4 uren
22.00	05.00	5 uren
22.00	06.00	6 uren
22.00	07.00	7 uren
22.00	08.00	8 uren
23.00	24.00	0 uur
23.00	01.00	4 uren
23.00	02.00	4 uren
23.00	03.00	4 uren
23.00	04.00	4 uren
23.00	05.00	5 uren
23.00	06.00	6 uren
23.00	07.00	7 uren
23.00	08.00	8 uren
00.00	01.00	4 uren
00.00	02.00	4 uren
00.00	03.00	4 uren
00.00	04.00	4 uren
00.00	05.00	5 uren
00.00	06.00	6 uren
00.00	07.00	7 uren
00.00	08.00	8 uren

<i>Werk van</i>	<i>Werk tot</i>	<i>Aantal slaapuren</i>
01.00	02.00	4 uren
01.00	03.00	4 uren
01.00	04.00	4 uren
01.00	05.00	4 uren
01.00	06.00	5 uren
01.00	07.00	6 uren
01.00	08.00	7 uren
02.00	03.00	4 uren
02.00	04.00	4 uren
02.00	05.00	4 uren
02.00	06.00	4 uren
02.00	07.00	5 uren
02.00	08.00	6 uren
03.00	04.00	4 uren
03.00	05.00	4 uren
03.00	06.00	4 uren
03.00	07.00	4 uren
03.00	08.00	5 uren
04.00	05.00	4 uren
04.00	06.00	4 uren
04.00	07.00	4 uren
04.00	08.00	4 uren
05.00	06.00	4 uren
05.00	07.00	4 uren
05.00	08.00	4 uren
06.00		0 uur
en later		