



## Onderhandelingsresultaat cao Netwerkbedrijven (NWb) 2018 - 2021

De werkgeversvereniging WENB en de vakorganisaties FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten hebben op 28 november 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao NWb. De looptijd van de nieuwe cao is 36 maanden, van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021. De vakorganisaties zullen dit resultaat ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

De cao NWb is aantrekkelijk voor huidige en toekomstige werknemers en biedt een mix van salarisverhoging, een Persoonlijk Budget en extra verlof dat werknemers in elke levensfase maximale keuzevrijheid biedt tussen geld en vrije tijd en de mogelijkheid om verlof te sparen. Daarnaast kunnen werknemers vanaf 62 jaar gebruik maken van een Vitaliteitsregeling om voorafgaand aan hun pensioen minder te werken.

Elk thema is hieronder uitgewerkt. Per punt is weergegeven wanneer dit in werking treedt.

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgens:

0. Looptijd
1. Salaris
2. Persoonlijk Budget en verlof
3. Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteitsregeling
4. Beperken flexwerk
5. Maatschappelijke verantwoordelijkheid
6. Stimuleren van vakbondslidmaatschap
7. Wet WIEG (wet invoering extra geboorteverlof)
8. Functiecontracten
9. Boven- en nawettelijke WW
10. CAO-tekst
11. Protocolafspraken

### **0. Looptijd**

De looptijd van de nieuwe cao is 36 maanden van 1 mei 2018 tot 1 mei 2021.

### **1. Salaris**

De werknemer krijgt in 2018 een eenmalige uitkering van € 1.000,- en vanaf 2019 jaarlijks tijdens de looptijd van de cao een structurele loonsverhoging van in totaal 8,0% over 36 maanden.<sup>1</sup>

Concreet betekent dit:

- a. Een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto die met het reguliere salaris in december 2018 wordt uitbetaald (peildatum in dienst is 1 december 2018). Werknemers die na 1 mei 2018 in dienst zijn getreden en parttimers ontvangen de uitkering naar evenredigheid.
- b. Op 1 januari 2019 een structurele salarisverhoging van 3,0%.
- c. Op 1 mei 2020 een structurele salarisverhoging van 3,0%.
- d. Op 1 januari 2021 een structurele salarisverhoging van 2,0%.

---

<sup>1</sup> In dit document wordt alles beschreven voor een fulltime werknemer. Voor een parttime werknemer geldt dit naar rato.



## 2. Persoonlijk Budget en verlof

Het bestaande Benefit Budget wordt op 1 januari 2020 omgevormd tot een Persoonlijk Budget van 18%. Afhankelijk van de individuele wens van de werknemer kan het Persoonlijk Budget als geld of als verlof worden ingezet. Naast het Persoonlijk Budget van 18% krijgt iedere werknemer 4,5 dag extra verlof per jaar bij een fulltime dienstverband. Dit verlof kan maximaal 10 jaar opgespaard worden; de werknemer kan er ook voor kiezen de verlofdagen in hetzelfde kalenderjaar op te nemen of uit te laten betalen (1,8%).

Concreet betekent dit:

- a. Alle werknemers ontvangen één en hetzelfde percentage van 18% als Persoonlijk Budget. Dit Persoonlijk Budget bestaat uit 3 onderdelen: 8% vakantiegeld (pensioengevend), 5,2% ADV (niet pensioengevend) en 4,8% overig budget (niet pensioengevend). Werknemers met een contract zonder ADV krijgen een Persoonlijk Budget van 12,8%.
- b. Naast het wettelijk verlof van 20 dagen krijgt iedere werknemer 4,5 dag extra verlof bij een fulltime dienstverband. Deze 4,5 dag kan maximaal 10 jaar worden opgespaard waardoor in totaal 45 dagen, oftewel 9 weken, gebruikt kunnen worden voor belangrijke voorvallen en gebeurtenissen in je leven zoals studie, sabbatical en zorgverlof.
- c. Er kan in een kalenderjaar, naast het wettelijke verlof van 20 dagen, maximaal 40 dagen verlof worden opgenomen. Deze 40 dagen aan verlof zijn opgebouwd uit 35,5 dag verlof te kopen uit het Persoonlijk Budget en het hierboven bedoelde extra verlof van 4,5 dag.
- d. De 4,5 dag verlof voor alle werknemers vervangt de verlofdagen in verband met leeftijd. Het leeftijdsverlof vanaf 40 jaar en het extra doelgebonden verlof vanaf 55 jaar komen daarmee te vervallen.
- e. Voor werknemers van 50 jaar en ouder en in dienst op 31 december 2019 is er een overgangsregeling voor het vervallen van het leeftijdsverlof en de extra doelgebonden verlofregeling:
  1. Werknemers geboren na 31 december 1964 maar vóór 1 januari 1970 (op 1 januari 2020 tussen 50 en 55 jaar) krijgen nog eens 4,5 dag verlof extra per jaar als compensatie voor het vervallen van het leeftijdsverlof en de regeling extra doelgebonden verlof. Deze dagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar van toekenning en kunnen niet worden uitbetaald.
  2. Werknemers geboren vóór 1 januari 1965 behouden de regeling extra doelgebonden verlof tot aan hun pensioen of uitdiensttreding. Ook voor dit verlof blijft gelden dat het in het kalenderjaar van toekenning moet worden opgenomen en anders komt het te vervallen. Dit verlof kan niet worden uitbetaald met uitzondering van de situatie waarin iemand gebruik maakt van de Vitaliteitsregeling (zie onder punt 3).
- f. Het bovenwettelijk verlof boven de overwerkgrens komt te vervallen. Werknemers met verlof boven de overwerkgrens ontvangen een eenmalige afkoopsom van 3,2% van het salaris; de afkoop heeft betrekking op een periode van 4 jaar dan wel op de periode tot de AOW leeftijd als deze periode minder is dan 4 jaar.
- g. De uitkering bij pensionering (1,5 maandsalaris) komt te vervallen per 1 januari 2020. Werknemers geboren vóór 1 januari 1963 (57 jaar of ouder) en in dienst op 31



december 2019 behouden hun recht op deze uitkering. De tegenwaarde van deze uitkering wordt toegevoegd aan het Persoonlijk Budget en is derhalve inbegrepen in het totale percentage van 18%.

- h. De huidige jubileumuitkeringen bij 10, 20, 30, 40 en 50 dienstjaren alsmede de regeling evenredige jubileumuitkering komen te vervallen op het moment dat het Benefit Budget wordt omgevormd tot het Persoonlijk Budget van 18%. De jaren die al zijn verstreken vanaf het laatste jubileum tot aan het eerstvolgende jubileum zullen uiterlijk 1 januari 2020 naar evenredigheid worden afgekocht conform de bestaande jubileumregeling (zie bijlage 1). De tegenwaarde van deze jubileumregelingen wordt vervolgens toegevoegd aan het Persoonlijk Budget en is derhalve inbegrepen in het totale percentage van 18%. De komende 5 jaar, ingaande 1 januari 2020, blijft het 50 jarig jubileum in stand.
- i. Bij 25 dienstjaren én bij 40 dienstjaren wordt één extra bruto maandsalaris netto uitgekeerd op basis van de fiscale vrijstellingsregels.
- j. Het kopen c.q. opnemen van verlof moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Hier blijven de voorwaarden uit de cao 2015-2018 van toepassing.

### **3. Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteitsregeling**

Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers om continue te investeren in de inzetbaarheid en mobiliteit van werknemers. De cao faciliteert werknemers daarbij door het beschikbaar stellen van een aantal regelingen.

Concreet betekent dit:

- a. Een individueel budget Duurzame Inzetbaarheid van € 500 per jaar conform artikel 9.1 uit de cao 2015-2018. Zie ook protocolafpraak onder punt f.
- b. Een vitaliteitsregeling van 80% werken - 90% salaris - 100% pensioenopbouw<sup>2</sup> vanaf 62 jaar. Hierbij geldt 80% werken als ondergrens. Het is niet toegestaan extra doelgebonden verlof dagen op te nemen naast de Vitaliteitsregeling. Indien werknemers gebruik maken van de Vitaliteitsregeling zal het extra doelgebonden verlof worden uitbetaald. Deze regeling staat open voor alle werknemers met een fulltime dienstverband. Of de regeling opengesteld kan worden voor werknemers met een parttime dienstverband vindt nog afstemming plaats (zie ook bij protocol afspraak i). De werkgever zal erop toezien dat gebruik maken van de Vitaliteitsregeling niet leidt tot het verhogen van de werkdruk van de werknemer of de afdeling waar deze werkzaam is. De keuze voor de Vitaliteitsregeling moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Deze kan de regeling weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij weigeren kan het verzoek na een half jaar nogmaals worden ingediend. Bij een tweede weigering moet een onafhankelijke commissie (per netwerkbedrijf) de overwegingen toetsen en bepalen of de weigering terecht is. De commissie zal regelmatig rapporteren aan de vakbonden en de OR.
- c. Partijen laten een onderzoek uitvoeren naar de belasting en belastbaarheid van werknemers in de wacht- en storingsdienst in relatie tot leeftijd. Een belangrijke vraag die hierin meegenomen wordt is de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op je eigen werktijden.

---

<sup>2</sup> Onder voorbehoud van toestemming ABP, geldende kaders pensioenreglement en fiscale mogelijkheden.



- d. Een aanbod voor coaching en training aan werknemers met onregelmatige werktijden en nachtdiensten op basis van TNO-onderzoek; een pilot met een vitaliteitscoach is daar onderdeel van.
- e. Daar waar nog geen nadere afspraken zijn gemaakt over de wacht- en storingsdienst zullen bedrijven dit in de bedrijfs-cao nader met elkaar overeen komen.

#### **4. Beperken flexwerk**

Partijen onderschrijven dat structureel werk in beginsel zoveel mogelijk structureel moet worden ingevuld.

Concreet betekent dit dat partijen:

- a. Afspraken maken over doorstroom van tijdelijk dienstverband naar vast dienstverband.
- b. De huidige wettelijke proeftijd in de cao vastleggen.
- c. Een intentieovereenkomst afspreken over het beperken van externe inhuur en uitzendkrachten.
- d. Voor al het werk dat wordt uitgevoerd door arbeidskrachten die geen arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever is de intentie om hen te belonen conform het cao Netwerkbrijven tenzij dit strijdig is met wettelijke bepalingen dan wel andere cao's.
- e. Daar waar de verhouding tussen vaste en flexibele contracten op bedrijfsniveau daartoe aanleiding geeft, gaan werkgever en vakbonden hierover met elkaar in gesprek.

#### **5. Maatschappelijke verantwoordelijkheid**

De afspraak in de lopende cao, om met 1% van de loonsom extra werkgelegenheidsmaatregelen te treffen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, wordt in de nieuwe cao gecontinueerd.

#### **6. Stimuleren van vakbondslidmaatschap**

Partijen willen het vakbondslidmaatschap stimuleren omdat zij belang hechten aan een brede werknemersvertegenwoordiging bij het tot stand brengen van collectieve arbeidsvoorwaarden. Werkgevers verstrekken daartoe eenmalig een bedrag van € 90,- als bijdrage in de vakbondscontributie voor elke werknemer die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 een nieuw lidmaatschap bij de vakbond voor minimaal 1 jaar aangaat. De huidige faciliteiten in de cao voor vakbondsleden blijven gehandhaafd.

#### **7. Wet WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof)**

Als gevolg van de invoering van de Wet WIEG wordt het geboorteverlof voor werknemers per 1 januari 2019 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Daarnaast wordt het geboorteverlof voor de partner per 1 juli 2020 uitgebreid naar 5 weken tegen 70% van het salaris (max dagloon). De bepalingen in deze cao inzake ouderschapsverlof blijven onverminderd van kracht naast de wet WIEG.

#### **8. Functiecontracten**

De salariegrens voor functiecontracten wordt conform de cao geïndexeerd.



## 9. Boven- en nawettelijke WW

De bovenwettelijke en een na-wettelijke aanvulling op de WW-uitkering tot in totaal maximaal 38 maanden blijft ongewijzigd in de cao verankerd. De grondslag voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt gemaximeerd op 2,75x modaal (circa € 103.000,- in 2018).

## 10. CAO-tekst

Partijen zullen ten behoeve van de leesbaarheid en duidelijkheid van de cao vóór 1 mei 2019 de tekst van de sector-cao NWb herschrijven. Interpretatieverschillen en onduidelijkheden in de cao tekst 2015-2018 zullen partijen eveneens vóór 1 mei 2019 bespreken en de uitkomst daarvan verwerken in de cao tekst per 1 mei 2019.

## 11. Protocolafspraken

- a. In de bedrijfs-cao worden loonschalen opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt om doorgroei tot 120% van minimumloon mogelijk te maken.
- b. Partijen streven ernaar om per 1 mei 2019 een sectoraal sociaal plan overeen te komen waarbij het sectoraal sociaal plan PLb (Productie- en leveringsbedrijven) als vertrekpunt geldt. Vakbonden zullen dit plan voor 1 mei 2019 ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.
- c. Partijen nemen voor 1 mei 2019 een besluit of de inzet van vakbondsconsulenten van toegevoegde waarde is voor de sector.
- d. Partijen zullen voor 1 mei 2019 afspraken maken over de afwikkeling van de protocolafspraken uit de cao NWb 2015-2018.
- e. Partijen zullen voor 1 mei 2019 overleggen over de continuering van de jaarlijkse werkgeversbijdrage van 0,2% aan het O&O fonds voor 2019 en verder en de besteding daarvan.
- f. Partijen zullen voor 1 mei 2019 de kaders vaststellen voor de besteding van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget.
- g. Partijen zullen voor 1 januari 2020 onderzoeken of en zo ja hoe de RAB een vaste eindejaarsuitkering kan worden. Het wettelijke verhaalrecht van de WGA premie zal bij dit onderzoek worden betrokken.
- h. Partijen zullen het proces en de uitgangspunten overeenkomen voor vereenvoudiging van de overlegstructuur in de sector.
- i. Het openstellen van de Vitaliteitsregeling voor werknemers met een parttime dienstverband moet specifiek worden afgestemd met het ABP en daarna nader worden uitgewerkt.
- j. Partijen laten zich ondersteunen door een externe adviseur bij het opschrijven en inregelen van de Vitaliteitsregeling. De intentie is om de Vitaliteitsregeling in te laten gaan per 1 mei 2019.
- k. Partijen hebben de intentie uitgesproken om de eenmalige bijdrage van € 90,- als bijdrage in de vakbondscontributie voor wie een lidmaatschap aangaat tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 mits fiscaal mogelijk netto te vergoeden.

Overeengekomen te Utrecht op 28 november 2018,

Werkgeversvereniging WENB

FNV

.....

.....

Nicole Tollenaar

Jan Wagenaar

.....

.....

Marlies Knijnenberg

Abhilash Sewgobind



## **Bijlage 1: Overgangsregeling jubilea**

### Werknemers met minder dan 20 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom van een halve maandsalaris bruto evenredig aan hun dienstjaren tot aan het 10-jarig dienstverband en één bruto maandsalaris evenredig aan hun dienstjaren tussen het 10 en 20 jarig dienstverband conform de berekening van de jubileumuitkering naar evenredigheid (zie bijlage 6 cao).

### Werknemers tussen 20 en 25 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom evenredig aan hun dienstjaren tussen 20 en 30-jarig dienstverband van een halve maand salaris bruto. Bij het bereiken van 25 dienstjaren ontvangen zij een uitkering van één netto maandsalaris volgens de nieuwe jubileumregeling.

### Werknemers tussen 25 en 30 jaar dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een afkoopsom van één maandsalaris netto (voor het 25-jarig jubileum) en een afkoopsom evenredig aan hun dienstjaren tussen 20 en 30-jarig dienstverband van een halve maand salaris bruto.

### Werknemers tussen 30 en 40 dienstjaren

Alle werknemers ontvangen een eenmalige afkoopsom van één maandsalaris bruto evenredig aan hun dienstjaren tussen 30 en 40-jarig dienstverband. Bij het bereiken van het 40 jarig jubileum ontvangen zij een uitkering van één netto maandsalaris volgens de nieuwe jubileumregeling.

### Werknemers tussen 40 en 50 dienstjaren

Werknemers die vanaf 1 januari 2020 binnen 5 jaar hun 50-jarig dienstjubileum bereiken ontvangen bij het bereiken van het 50-jarig jubileum een uitkering van 2 bruto maandsalarissen. Overige werknemers met meer dan 40 dienstjaren, ontvangen een eenmalige afkoopsom van twee maandsalarissen bruto evenredig aan hun dienstjaren tussen 40 en 50-jarig dienstverband.