

PROTOCOL VAN AFSPRAKEN GEMAAKT IN CAO-OVERLEG RABV 2009

Na overleg op 4, 26 november en 2 december 2009 is op laatstgenoemde datum tussen RABV en vakbonden een principeakkoord bereikt over een nieuwe CAO voor RABV.

Daarbij zijn de volgende afspraken gemaakt, waarbij geldt dat voor het overige de op 1 juli 2009 geëxpireerde CAO ongewijzigd wordt voortgezet.

1 LOOPTIJD EN LOONONTWIKKELING

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 24 maanden en geldt derhalve vanaf 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011. Daarbij zijn de volgende financiële afspraken gemaakt:

- a) de salarissen zullen per 1 januari 2010 met ½ % structureel worden verhoogd;
- b) de salarissen zullen voorts met ingang van 1 januari 2011 met 1½ % structureel worden verhoogd;
- c) met ingang van december 2009 zal de eindejaarsuitkering worden betaald van 4,2% van het jaarsalaris en dan ook structureel worden;
- d) in december 2010 zal de eindejaarsuitkering worden verhoogd naar 5,2% van het jaarsalaris;
- e) in december 2011 zal de eindejaarsuitkering worden verhoogd naar 6,2% van het jaarsalaris.

2) MODERNISERING CAO EN SCHRAPPEN VAN ENKELE NON-EXISTENTE CAO-BEPALINGEN

In dit verband zijn de volgende afspraken gemaakt:

1) AANGEPASTE TEKST CAO-HOOFDSTUK 1:ALGEMENE BEPALINGEN

In deze CAO, alsook in de bijbehorende uitvoeringsregelingen, wordt verstaan onder:

c. Werknemer: een persoon van 65 jaar en jonger met wie Rotterdam Airport BV een dienstverband is aangegaan, met uitzondering van oproepkrachten, stagiaires;

Toevoegen definities:

m. Gangbare arbeid: wordt bij de bepaling van arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met alle werkzaamheden die de verzekerde nog uit zou kunnen voeren. Hierbij wordt dus niet gekeken naar het beroep en de werkervaring.

n. Passende arbeid: is een term die binnen arbeidsongeschiktheid gebruikt wordt. Onder passende arbeid wordt verstaan arbeid die bij arbeidsongeschiktheid in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, daarbij rekening houdend met het arbeidsverleden, opleidingsniveau, de beperkingen en salarisniveau.

2) AANGEPASTE TEKST CAO-ARTIKEL 107: OVERWERK EN WERKZAAMHEDEN IN WISSELEND ROOSTER

De werknemer kan worden verplicht overwerk te verrichten alsmede werkzaamheden te verrichten in een wisselend werkrooster. Het opleggen van deze verplichtingen zal tot het strikt noodzakelijke beperkt blijven.

3) ARTIKEL 109: BESCHIKBAAR HOUDEN VERVALLEN

4) SCHRAPPEN CAO-ARTIKEL 117: EMPLOYABILITY

Uitgangspunt voor het schrappen van dit artikel is een verruiming van de regeling studiekostenvergoeding, waarbij employabilitybeleid een onderdeel van deze regeling zal worden. Deze regeling zal deel uit gaan maken van het loopbaantraject van de medewerker. Overeengekomen is dat er na twee jaar een evaluatie zal plaatsvinden met als doel dat we kunnen vaststellen dat employability op die manier onderdeel is geworden van het loopbaantraject en daardoor duurzaam inzetbaarheid van medewerkers te realiseren.

Intentie: employability is de competentie van medewerkers om nu en in het vervolg van hun loopbaan arbeid te verrichten. Zowel werknemer als werkgever hebben een gezamenlijk belang én een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij de realisatie van employability. Om duurzame inzetbaarheid voor en door medewerkers te realiseren:

- Voor de kosten van een opleiding, loopbaan- en/of assessment gevolgd in het kader van het Employability geldt geen terugbetalingregeling.
- Employability is gericht op loopbaanbegeleiding en voor arbeidsmarktgerichte opleidingen, die niet conform de huidige studieregeling worden vergoed. Het gaat hierbij om loopbaanbegeleiding en loopbaanombuiging, in-extern gericht.
- Een effectieve en energieke organisatie, verkleining van het werkloosheidsrisico, investeringen in leer- en opleidingsbeleid: het zijn allemaal te bereiken resultaten van een goed employabilitybeleid waarbij beide partijen belang en voordeel hebben

De uitwerking van de studieregeling waarin employability is opgenomen zal plaatsvinden in overleg met de Ondernemingsraad.

5) SCHRAPPEN CAO-ARTIKEL 206: FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG

Niet meer van toepassing voor de medewerkers die momenteel in dienst zijn

6) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 306: MEER-UREN EN OVERWERK

1. Voor een deeltijder geldt - zulks in afwijking van de definitie van overwerk, zoals omschreven in artikel 101 lid 1, sub i - dat hem opgedragen werkzaamheden, verricht boven de werktijd van het voor hem geldende werkrooster, eerst als overwerk worden beschouwd, wanneer de hiermee gemoeide uren tevens uitgaan boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een werknemer met een volledig dienstverband.
2. De door een deeltijder in opdracht gewerkte uren, die uitgaan boven de werktijd van het voor hem geldende werkrooster, maar op grond van lid 1 niet als overwerk kunnen worden beschouwd, worden meer-uren genoemd. De deeltijder heeft voor het verrichten van meer-uren aanspraak op een vergoeding in tijd of geld met een gelijk aantal uren.
3. De werknemer in salarisgroep 10 of lager heeft voor het verrichten van overwerk, aanspraak op een vergoeding in geld, alsmede op de overwerktoeslag, zoals vermeld in artikel 405, lid 3.
4. De in lid 2 en 3 vermelde vergoeding wordt in alle gevallen de maand volgend op de maand van declaratie van de overuren danwel meeruren in geld uitgekeerd.

7) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 308: COMPENSATIE FEESTDAGEN BIJ WISSELEND ROOSTER

1. Aan de werknemer, die werkzaam is in een wisselend werkrooster, wordt jaarlijks compensatie verleend voor de feestdagen, als bedoeld in artikel 307 van de C.A.O., voor zover die niet op zaterdag of zondag vallen. Hierbij wordt uitgegaan van een over een lange periode berekend gemiddeld aantal feestdagen, dat niet op een zaterdag of zondag valt. Dit compensatieverlof dient voor 31 december van het jaar waarover dit is toegekend, te zijn opgenomen. Indien dat om bedrijfsredenen niet mogelijk is, worden deze uren na ommekomst van die periode uitbetaald, indien de medewerker dat wenselijk acht via het cafetariasysteem.
2. De in lid 1 vermelde compensatieregeling geldt niet voor groepen werknemers die collectief vrij zijn op feestdagen als bedoeld in artikel 307 van de C.A.O.

8) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 310:ARBEIDSDUURVERKORTING

1. De arbeidsduurverkorting tot gemiddeld 36 uur per week is voor medewerkers in wisselend werkrooster ingeroosterd.
2. Voor medewerkers die niet in wisselend werkrooster werken, geldt dat indien zij als gevolg van ziekte feitelijk in een week niet meer dan het aantal uren conform hun dienstverband (voor een fulltimer: 36 uur) hebben gewerkt, zij in die week geen aanspraak op roostervrije uren opbouwen.
3. Voor medewerkers in dagdienst, geldt dat zij bij het feitelijk werken van een 40-urige werkweek (5 dagen van elk 8 uur) de boven de 36 uur gewerkte uren compenseren door middel van: 1/2 vrije dag per week of 1 vrije dag per twee weken.

9) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 405: OVERWERKBELONING

1. De beloning van overwerk bedraagt per gewerkt overuur de uurvergoeding vermeerderd met overwerktoeslag.
2. Bij de berekening van de overwerkbeloning wordt onder uursalaris verstaan het 1/156 gedeelte van de som der volgende inkomensbestanddelen van de werknemer:
 - a. het salaris;
 - b. de toeslag minimuminkomen;
 - c. de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 409.

Deze berekeningssystematiek wordt ook toegepast voor de werknemer bij de luchthavenbrandweer werkzaam in 24-uurdienst, waar sprake is van een gemiddelde dienstdag van 54 uur per week. Bij de uitbetaling van een overwerkdienst van 12 uur dient dit berekend te worden tegen 8 uren op basis van het uursalaris (1/156 deel van de hierboven genoemde inkomensbestanddelen). Deze 8 uren zullen – binnen de gelopen dienst van 12 uren – zodanig worden vastgesteld dat voor de werknemer de hoogst mogelijke overwerktoeslag wordt verkregen.

3. De toeslag bedoeld in het eerste lid, bedraagt per uur overwerk 50%.
4. Ten aanzien van de overuren, die met rusturen worden vergoed, zal op de in het eerste lid bedoelde beloning, het uursalaris in mindering worden gebracht.
5. De werkgever kan voor bepaalde werknemers de in het eerste lid bedoelde beloning van overwerk vervangen door een vaste toeslag.

10) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 409:BIJZONDERE TOESLAGEN

1. Aan de werknemer die, naar het oordeel van de werkgever, zodanige eisen worden gesteld, dat zijn positie of taak een bijzonder karakter draagt, welke hem (hen) onderscheidt van andere in gelijke functie werkzaam zijnde werknemers, kan een toeslag worden toegekend, die wordt bepaald op ten hoogste 20% van het voor de functie geldende salaris. De toeslag wordt ingetrokken wanneer, naar het oordeel van de werkgever, de bijzondere situatie niet meer bestaat.
2. De werkgever kan, indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven, een eenmalige uitkering toekennen.
3. De werknemer die, op grond van artikel 114 door zijn leidinggevende is aangewezen als bedrijfshulpverlener, heeft voor zover hij deze bedrijfshulpverleningstaken naast zijn normale werkzaamheden daadwerkelijk en naar behoren heeft uitgevoerd, aanspraak op een gratificatie van € 306,27 bruto per jaar, uit te betalen in december.
Werknemers, werkzaam in een functie waarvoor geldt dat de bedrijfshulpverlening tot de reguliere functietaken behoort, hebben geen aanspraak op deze gratificatie, omdat de bedrijfshulpverlening reeds in de waardering van hun functie is meegenomen.

Brandweerlieden die binnen 5 jaar na het schrappen van art. 409 lid 4 (m.a.w. vóór 1-7-2012) in aanmerking zouden zijn gekomen voor een van de twee in dat artikellid vermelde toeslagen, zullen op het moment dat zij deze toeslag zouden hebben ontvangen een eenmalige bruto uitkering krijgen uitbetaald ter grootte van 60 maal deze maandelijkse toeslag .

11) AANGEPASTE TEKST ARTIKEL 604: BIJZONDER VERLOF VOOR VAKBONDSACTIVITEITEN, LID 2 VERVALLEN I.V.M. DUBBELE VERMELDING IN ARTIKEL 904

1. Kaderleden van de werknemersorganisaties met wie deze C.A.O. is aangegaan, kunnen – mits zij tevoren door deze werknemersorganisaties schriftelijk als kaderlid zijn aangemeld - de werkgever verzoeken om bijzonder verlof met behoud van inkomen te krijgen voor vakbondswerk in de vennootschap. De werkgever zal dergelijke verzoeken tot niet meer dan 4 werkdagen per jaar honoreren, tenzij de werkzaamheden bij de vennootschap de afwezigheid van betrokkene onmogelijk maken. Bij uitzondering kan de betrokken vakbondsbestuurder de werkgever verzoeken meer verlofdagen toe te kennen.

12) NIEUWE TEKST CAO-ARTIKEL 605: ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Deze nieuwe tekst vloeit voort als gevolg van de wijziging in regelgeving ouderschapsverlof per 01-01-2009

Deze regeling beoogt enerzijds de werknemer in de gelegenheid te stellen ouderschapstaken te combineren met zijn dienstbetrekking, anderzijds de werknemer voor het arbeidsproces te behouden.

Gelet op de intentie van deze regeling zal de werknemer na de periode van onbetaald ouderschapsverlof zijn werkzaamheden wederom dienen te hervatten.

1. De werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer, die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van inkomen.
Ingeval van een geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat het recht als bedoeld in lid 1 voor ieder van die kinderen (in alle andere gevallen bestaat er slechts recht op één keer verlof).
2. Ten aanzien van het ouderschapsverlof geldt:
 - a) De omvang bedraagt met ingang van 1-1-2009 ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week
 - b) Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week
 - c) Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode per 1-1-2009 van ten hoogste twaalf maanden.
3. Tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, heeft de werknemer het recht:
 - a) om per week meer uren verlof op te nemen dan de helft van de arbeidsduur
 - b) om het verlof van 26 weken op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij elke periode tenminste één maand bedraagt.
4. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken, gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
Het recht op ouderschapsverlof bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd.
Gedurende het ouderschapsverlof komt de pensioenpremie (inclusief het op de werknemer te verhalen deel), gebaseerd op de bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren, voor rekening van de werkgever. Het door de werkgever hiervoor verschuldigde bedrag wordt voor zover van toepassing verminderd met dat deel, dat de werknemer zelf bijdraagt ten gevolge van arbeid welke nog in deeltijd wordt verricht. Voor zover de werknemer tijdens de verlofperiode blijft voldoen aan het gestelde in artikel 413 CAO, zal de werkgever de daarin vermelde vergoeding blijven betalen.
5. De werkgever vordert de op grond van het vorige lid betaalde bedragen van de werknemer terug, indien het dienstverband met de werknemer, die ouderschapsverlof heeft genoten tijdens de verlofperiode dan wel binnen zes maanden na afloop van het verlof eindigt op diens verzoek of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 677 juncto 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

Met de betreffende werknemer wordt bij het aanvragen van het ouderschapsverlof een overeenkomst afgesloten, die terugvordering onder de in de eerste volzin van dit lid genoemde voorwaarden mogelijk maakt.

6. Over de periode van het ouderschapsverlof heeft de werknemer slechts aanspraak op een evenredig deel van het recht op vakantieverlof, de compensatiedagen bij wisselend werkrooster, alsmede de aanspraken in het kader van de arbeidsduurverkorting.
7. In geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Gedurende volledig ouderschapsverlof bestaat, in geval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, geen recht op een ziekgelduitkering. Gedurende deeltijdouderschapsverlof bedraagt de ziekgelduitkering, in geval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, een evenredig deel van het inkomen dat alsdan tijdens het ouderschapsverlof genoten wordt. Indien de werknemer na afloop van de afgesproken periode van het ouderschapsverlof nog steeds arbeidsongeschikt is, wordt de uitkering alsdan gebaseerd op het laatstgenoten inkomen van vóór het ingaan van het ouderschapsverlof.
De werknemer dient zich zowel tijdens volledig, als tijdens deeltijdouderschapsverlof te houden aan de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid ingevolge hoofdstuk 7 van de C.A.O., alsmede de daaraan gekoppelde ziekteverzuimbegeleiding, zoals weergegeven in de Overige Arbeidsvoorwaarden en Faciliteiten van Rotterdam Airport B.V.
8. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de gewenste periode, het aantal uren en de gewenste spreiding daarvan over de week. Het tijdstip van ingang en/of beëindiging van het verlof kan, indien gewenst, afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling dan wel van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
9. Indien er sprake is van deeltijdouderschapsverlof kan de werkgever, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
10. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft echter aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. Indien het verlof op deze wijze wordt onderbroken, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.

13) AANGEPASTE TEKST VAN CAO-ARTIKEL 709 HERPLAATSING

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is, kan een andere functie worden opgedragen.
2. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid.
3. Na de periode van 52 weken als bedoeld in het tweede lid, is de werknemer verplicht een functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
4. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

14) HOOFDSTUK 9 EN 10 ZIJN SAMENGEVOEGD IN ÉÉN HOOFDSTUK 9 EN AANGEPAST

HOOFDSTUK 9: SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 901: LOOPTIJD

1. De C.A.O. treedt in werking op 1 juli 2009 en eindigt op 30 juni 2011.
2. Met instemming van partijen kan deze C.A.O. tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen der partijen uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop deze C.A.O. eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van deze C.A.O. geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

ARTIKEL 902

VERVALLEN

ARTIKEL 903: OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en één of meer der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze C.A.O. zullen zoveel mogelijk langs de minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden nadat de meeste gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze C.A.O. schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, heeft elk van deze partijen het recht het geschil bij de bevoegde rechter in Rotterdam aanhangig te maken.

ARTIKEL 904: BIJDRAGE AAN (LEDEN VAN) WERKNEMERSORGANISATIES

1. Werkgever zal aan de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze C.A.O. een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholing- en vormingswerk verlenen. Deze bijdrage bedraagt per werknemer, lid van een der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze C.A.O.: €11,35. Tevens wordt jaarlijks €15,88 per lid verstrekt in verband met te maken vergaderkosten.
2. Kaderleden van de vakbonden krijgen – onder voorwaarde van zorgvuldig gebruik – de mogelijkheid om voor hun vakbondswerk gebruik te maken van de kantoorfaciliteiten van Rotterdam Airport B.V.

OVERIG:

FLEXIBILISERING ARBEIDSVOORWAARDEN:

De werkgever zet zich in om de arbeidsvoorwaarden in 2010 verder te flexibiliseren, zoveel mogelijk gebruik makend van de fiscale faciliteiten geldend vanaf 2010, een en ander in overleg met de ondernemingsraad. Daarnaast zal werkgever de toegankelijkheid van het keuze- of cafetariasysteem vereenvoudigen door toepassing van automatisering.

REGELING BESCHIKBAARHEID BUITEN WERKTijd

ARTIKEL 1 BEDRAG VAN DE TOESLAG

De in artikel 408 van de C.A.O. bedoelde beschikbaarheidtoeslag bedraagt ingaande 1 juli 2007 (bedragen nog aanpassen)

- a. indien de verplichting onregelmatig wordt opgelegd: €10,04 voor elke dag, voor welke de verplichting is opgelegd, met dien verstande dat de toeslag zal worden verhoogd met 50% respectievelijk 100%, indien de verplichting is opgelegd voor de zaterdag respectievelijk de zondag en de dagen, genoemd in artikel 307 van de C.A.O.

HOOFDSTUK A-XI: GRATIFICATIES

ARTIKEL 2 GRATIFICATIES BIJ LANGDURIG DIENSTVERBAND

- 2.1 Aan de werknemer, die gedurende 10, 25, 40 of 50 jaren in dienst van de vennootschap is, zal een gratificatie worden toegekend ten bedrage van respectievelijk 2,1%, 4,2%, 8,4% en 8,4% van de berekeningsbasis, als bedoeld onder 2.4.
Het bedrag van de gratificatie wordt afgerond op een veelvoud van vijf euro naar boven.
- 2.2 Voor de toepassing van het bepaalde onder 2.1 geldt met betrekking tot de berekening van de duur van het dienstverband met de vennootschap, onverminderd het bepaalde in artikel 103 van de C.A.O. de volgende regels:

- a. De tijd, gedurende welke de werknemer afwezig was wegens verplichte militaire dienst, zal meetellen als diensttijd;
- b. Tevens zullen meetellen als diensttijd: de dienstjaren, die - onmiddellijk voor de collectieve overgang van gemeentepersoneel naar R.A.B.V. - onafgebroken bij één of meerdere dienststakken van de gemeente Rotterdam zijn doorgebracht, alsmede de diensttijd die de werknemer direct voorafgaand aan zijn diensttijd bij de gemeente Rotterdam bij enige andere overheidswerkgever heeft gewerkt. De werknemer dient de doorgebrachte diensttijd bij een andere overheidswerkgever wel te kunnen bewijzen, c.q. naar het oordeel van werkgever tenminste aannemelijk te kunnen maken .
- c. Bij onderbreking van het dienstverband zal de toekenning van de gratificatie plaatshebben zoveel tijd na het verstrijken van 10, 25, 40 of 50 jaren na de datum der eerste indiensttreding, als de onderbreking van het dienstverband heeft geduurd, alle tijden van onderbreking bijeengeteld;
- d. Bij onderbreking van het dienstverband als gevolg van een beëindiging van het dienstverband wegens misdraging, zal de tijd vóór de beëindiging van het dienstverband in dienst der vennootschap of in militaire dienst doorgebracht, niet meetellen als diensttijd;
- e. Bij onderbreking van het dienstverband als gevolg van een op wachtgeldstelling, zal de tijd, op wachtgeld doorgebracht, niet medetellen als diensttijd.

2.3 De berekeningsbasis voor de gratificatie omvat de tot een jaarbedrag herleide som van de volgende inkomensbestanddelen van de werknemer: het salaris, de toeslag minimuminkomen, de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 409 van de C.A.O., de toeslag ingevolge het bepaalde in artikel 406, eerste en derde lid, van de C.A.O., daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasyteem; een en ander dat wordt genoten in de maand waarin het jubileum valt, alsmede de vakantietoelage, berekend naar de situatie op de datum van het jubileum. Deze berekeningsbasis wordt vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door de gemiddelde arbeidsduur gerekend over de totaal volbrachte diensttijd en de noemer door de volledige arbeidsduur.

Indien de werknemer op het tijdstip van zijn jubileum niet het maximumsalaris van de salarisgroep, waarin zijn functie is ingedeeld, geniet, worden voor de berekeningsbasis in aanmerking genomen het bedoelde maximumsalaris en de daarvan afgeleide vakantietoelage, daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasyteem.

N.B.: Met betrekking tot deze gratificaties gelden met ingang van 1 januari 1994, voor zover de fiscale regels niet nadien worden gewijzigd, de volgende belastingvoorschriften:

Vrij van sociale lasten en loonheffing kan gedurende de diensttijd in totaal twee keer een maandloon worden uitgekeerd.

De eerste keer is dat na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 jaar. De tweede keer na het bereiken van een diensttijd van ten minste 40 jaar.

DIVERSE VERWIJZINGEN DIE NIET MEER KLOPPEN IN CAO EN REGELINGEN:

- a) Hoofdstuk 1, punt i ,verwijst naar artikel 109, dit artikel is komen te vervallen;
- b) Artikel 302, lid 3 verwijst naar artikel 109, dit artikel is komen te vervallen;
- c) Artikel 305, lid 2 verwijst naar artikel 109, dit artikel is komen te vervallen;
- d) Regeling cafetariasyteem verwijst naar artikel 306, lid 2 t/m 5, dit moet lid 2 t/m 4 zijn i.v.m. vervallen van lid 5;
- e) Hoofdstuk 8 pensioen en vrijwillig uittreden, punt 6, verwijst naar artikel 409 lid 1 t/m 4, dit moet zijn lid 1 t/m 3 i.v.m. vervallen lid 4;
- f) Hoofdstuk 8, artikel 801, verwijzing naar artikel 413 moet verwijzing naar artikel 414 zijn, verwijzingen naar 414 (bestaat niet) moet verwijzingen naar 413 zijn;
- g) Regeling werkzaamheden in wisselend rooster, artikel 2, lid 3, artikel 409 t/m lid 3, i.p.v. t/m lid 4, lid 4 bestaat niet;
- h) Regeling loopbaanbeleid brandweer, in artikel 2 staat een verwijzingen naar artikel 412 en dat moet artikel 411 zijn.

De tekst van dit protocol is op 2 december 2009 opgemaakt en is op _____ door partijen ondertekend

J.J.A. Verhoeven
Manager Financiële en Personele Zaken

R.Zijlstra
Adviseur CMHF

E.C. Grootendorst
Adviseur, CNV Publieke Zaak