

PRINCIPE AKKOORD CAO **(van toepassing op medewerkers van VW Netwerk Bouw bv, VW Telecom Services bv en WheretoCard International bv)**

Op 4 januari 2007 is tussen werkgever enerzijds en de vakbonden ABVAKABO/FNV, CNV Publieke Zaken en Bond van Telecompersoneel anderzijds een principe akkoord bereikt over een nieuwe CAO die in werking treedt per 1 januari 2007. De hoofdpunten van dit principe akkoord staan hieronder weergegeven.

- Looptijd CAO: 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008
- Structurele loonsverhoging: 1 januari 2007: 1,25%
1 januari 2008: 1,00%
- Ingroei pensioenpremie:
Voor de werknemers op wie de overgangsbepaling ingroei pensioenpremie (hoofdstuk 7 van bijlage 9 van de CAO) van toepassing is, geldt dat geleidelijk wordt toegegroeid naar een marktconforme pensioenpremie van 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer. Voor de nieuwe CAO is de volgende verhoging van de ingroei pensioenpremie werknemer overeengekomen:
1 januari 2007: 0,50% (naar 6,5% van de pensioengrondslag)
1 januari 2008: 1,00% (naar 7,5% van de pensioengrondslag)
- Eenmalige uitkering:
In 2007 zal er één keer een éénmalige uitkering worden verstrekt en in 2008 twee keer. De bruto éénmalige uitkering wordt berekend over het salaris op jaarbasis inclusief vakantie-uitkering:
januari 2007: 1,25% (met een bodem van €325,-)
januari 2008: 1,00% (met een bodem van €260,-)
juli 2008: 1,00% (met een bodem van €260,-)
- Reglement levensloopregeling:
Naar aanleiding van een wijziging van het pensioenreglement VolkerWessels en de wet op de loonbelasting wordt de tekst van het reglement levensloopregeling (bijlage 11 van de CAO) op enkele punten aangepast.
In het pensioenreglement VolkerWessels is opgenomen dat tijdens levensloopverlof bepaalde risicoverzekeringen (bijv. toekomstige opbouw van partner- en wezenpensioen, excedent arbeidsongeschiktheidspensioen) blijven doorlopen. Dit ter bescherming van medewerkers. De premie hiervoor is verwerkt in de pensioenpremie. Indien werknemer er niet voor kiest om gedurende levensloopverlof pensioen op te blijven bouwen, zal pensioenfonds VolkerWessels voor deze risicoverzekeringen een aparte premie van 5% van de pensioengrondslag in rekening brengen. Werkgever zal deze premie voor risicoverzekeringen tijdens opname levensloopverlof volledig betalen indien sprake is van opname van levensloopverlof direct voorafgaand aan pensioen. In andere gevallen komt deze premie voor rekening van werknemer.
Tevens worden enkele technische aanpassingen in het reglement levensloopregeling opgenomen om te voldoen aan de wet op de loonbelasting.
- Vakbondscontributie:
In de CAO zal een artikel worden opgenomen ten aanzien van het fiscaal vriendelijk verlonen van vakbondscontributie teneinde medewerkers desgewenst de mogelijkheid te bieden om hiervan binnen de fiscale grenzen gebruik te kunnen maken.
- Salderingsregeling:
De huidige reiskostenvergoeding van werkgever voor zakelijk reizen met eigen vervoer is fiscaal bovenmatig. Indien de reiskostenvergoeding woning - werk nog niet maximaal fiscaal wordt benut zal werkgever bij de reiskostenvergoeding voor zakelijk reizen met eigen vervoer de nog onbenutte fiscale ruimte uitruilen. Hierdoor kunnen medewerkers optimaal gebruik maken van de aanwezige fiscale faciliteiten. Deze zogenaamde saldering zal éénmalig per jaar, uiterlijk plaatsvinden in de eerste maand na het kalenderjaar waarop de vergoeding betrekking heeft.
- Protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid:
Het protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid (bijlage 6 van de CAO) zal op twee punten worden aangepast.
Opgenomen zal worden dat indien uit toekomstige jurisprudentie of uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling zal komen vast te staan dat de huidige in de CAO

opgenomen ontziemaatregelen voor medewerkers vanaf een specifieke leeftijd in strijd zijn met de Wet Gelijke Behandeling Leeftijd, dat dan deze ontziemaatregelen met onmiddellijke ingang worden opgeschort. Met vakorganisaties zal in dat geval indien nodig en wenselijk afspraken worden gemaakt over eventuele compenserende maatregelen.

De huidige tekst dat medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar geen verplichting hebben tot het verrichten van nachtdienst komt te vervallen, waarbij de volgende tekst in de plaats komt: "In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid streeft werkgever er naar om medewerkers die ouder zijn dan 55 jaar zo beperkt mogelijk in te zetten in nachtdiensten, voorzover dit uiteraard niet leidt tot een onacceptabel zware belasting met nachtdiensten bij jongere collega's en/of een onvoldoende bezetting van de nachtdienst".

- Stageplaatsen:
In de CAO zal een artikel worden opgenomen waaruit blijkt dat werkgever zich inspant ten aanzien van het waar mogelijk beschikbaar stellen van stageplaatsen en/of afstudeerplaatsen aan jeugdigen.
- Aard van de arbeidsovereenkomst:
Artikel 23 van de CAO wordt als volgt aangepast: "De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd".
- Overgangsbepalingen:
Uit oogpunt van duidelijkheid is het wenselijk om onderdelen van de overgangsbepalingen (die opgenomen zijn in bijlage 8 van de CAO) die inmiddels uitgevoerd zijn en derhalve niet meer van toepassing zijn, te verwijderen uit de CAO tekst.
- Aanpassingen als gevolg van wettelijke wijzigingen:
 - Spaarloonregeling:
De spaarloonregeling in de CAO (bijlage 4) wordt op enkele onderdelen aangepast naar aanleiding van wetwijzigingen in 2005. Zo mogen medewerkers voortaan hun spaarloonrekening deblokkeren om maximaal een zesde van hun eigen kosten voor kinderopvang te betalen. Daarnaast dient opgenomen te worden dat medewerkers vanaf 1 januari 2005 slechts bij maximaal één werkgever per jaar mogen deelnemen aan de spaarloonregeling en wel de werkgever waarbij ze op 1 januari van dat jaar in dienst zijn. Verder wordt opgenomen dat het wettelijk niet mogelijk is om in een kalenderjaar te sparen voor zowel spaarloon- als levensloopregeling. Tevens is tussen werkgever en vakorganisaties afgesproken dat de bijlage in de CAO ten aanzien van de spaarloonregeling met inbegrip van deze aanpassingen verwijderd zal worden uit de CAO en opgenomen zal worden als bedrijfsregeling, waarbij eventuele toekomstige wijzigingen tussen werkgever en OR overeengekomen zullen worden. Dit zal in een apart artikel in de CAO worden vastgelegd.
 - Kinderopvang:
De werkgeversbijdrage voor kinderopvang wordt per 1 januari 2007 wettelijk verplicht gesteld. Hiertoe zal werkgever een wettelijke opslag op het werkgeversdeel van de ww-premie dienen te voldoen. Hiermee komt het huidige artikel 89 van de CAO te vervallen.
 - Wet vereenvoudiging arbeidstijdenwet:
De wettelijke wijzigingen als gevolg van de wet vereenvoudiging arbeidstijdenwet zullen worden opgenomen in de CAO bij artikel 3.1 (arbeidsduur en arbeidstijdenmanagement). Daar waar sprake is van verruiming ten opzichte van de huidige CAO tekst wordt in de CAO vastgelegd dat dit zal gebeuren in overleg met de OR.
 - Wijziging Wet op het Ontslagbesluit:
Als gevolg van de recente wijziging van de Wet op het Ontslagbesluit waarbij het afspiegelingsbeginsel in plaats van LIFO het criterium bij ontslag is geworden, wordt de CAO-tekst van artikel 2 Vaststelling boventaligheid (bijlage 5 CAO Sociale regels bij reorganisaties) op deze wettelijke wijziging aangepast. Daarnaast wordt aan artikel 1 van bijlage 5 toegevoegd dat de werkingssfeer alleen van toepassing is voor zover geen andere afspraken zijn gemaakt met de vakbonden of OR.
 - Arbowet
In het kader van wijzigingen in de arbowet per 1 januari 2007 is afgesproken dat werkgever en vakorganisaties in de loop van de CAO periode overleg hebben over de invoering van een arbo-catalogus.