

# Collectieve arbeids- overeenkomst CWI

van 1 december 2008 tot en met 30 april 2010



# Inhoud

<b>Preambule</b>	<b>3</b>
<b>Artikel 1 Algemeen</b>	<b>5</b>
Artikel 1:1 Begripsbepalingen	5
Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer	5
Artikel 1:3 Aanvang en duur cao	5
Artikel 1:4 Wijziging en beëindiging cao	6
Artikel 1:5 Overige regelingen	6
<b>Deel 1</b>	
<b>Arbeidsvoorwaardelijke bepalingen</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 3 Arbeidsduur</b>	<b>8</b>
<b>Artikel 4 Vakantie en verlof</b>	<b>9</b>
Artikel 4:1 Verlofsaldi en spaarverlof	9
Artikel 4:2 Seniorenregelingen	9
<b>Artikel 5 Salaris, beloning en vergoedingen</b>	<b>10</b>
Artikel 5:1 Salarisinpassing	10
Artikel 5:2 Salarisconsequenties lagere functie	10
Artikel 5:3 Bewust belonen/uitlooperperiodieken	11
Artikel 5:4 Toeslagen onregelmatige dienst	11
Artikel 5:5 Vakantietoeslag	12
Artikel 5:6 Jubileumgratificatie	12
Artikel 5:7 Bijdrage ziektekosten	12
Artikel 5:8 Vergoeding woon-werkverkeer	12
<b>Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 7 Pensioenovergang</b>	<b>15</b>

<b>Artikel 8 Overige regelingen</b>	<b>17</b>
Artikel 8:1 Leaseauto	17
Artikel 8:2 Studie	17
Artikel 8:3 Werkgeversbijdrage	17
<b>Deel 2</b>	
<b>Sociaal plan</b>	<b>18</b>
<b>Artikel 9 Migratieregels</b>	<b>18</b>
<b>Artikel 10 Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid en zoektermijnen</b>	<b>19</b>
<b>Artikel 11 Richtleeftijd en zoektermijn</b>	<b>21</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>22</b>
<b>Deel 1</b>	
<b>Relevante bepalingen CAO CWI 2008</b>	<b>23</b>
<b>Bijlage H3-III Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage H4-V Seniorenregeling CWI</b>	<b>32</b>
<b>Deel 2</b>	
<b>Relevante bepalingen sociaal plan CWI</b>	<b>37</b>
<b>Deel 3</b>	
<b>Conversietabel salaris CWI naar UWV</b>	<b>39</b>

## Preambule

CWI en de werknemers van CWI staan voor grote, ingrijpende veranderingen, waaronder de overgang naar UWV en de vorming en inrichting van het WERKbedrijf. Alle werknemers van CWI gaan per 1 januari 2009 van rechtswege over naar UWV. Zij krijgen een functie in het WERKbedrijf, of worden elders binnen UWV geplaatst. Dit laatste kan ook in de positie van boventallige bij het Mobiliteitsbureau zijn, indien voor betrokkene niet (direct) een geschikte functie bij het WERKbedrijf of elders binnen UWV beschikbaar is.

De cao en het sociaal plan van CWI lopen af en dan is het belangrijk om de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen goed te regelen. Vakorganisaties en werkgever zijn na een zorgvuldige inventarisatie van de te treffen regelingen, tot een nieuwe cao voor CWI gekomen, ingaande 1 december 2008. Met deze cao is een evenwichtig pakket arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen vastgesteld, dat geldt met uitsluiting van oude arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen. Alle overige bij CWI bestaande regelingen zijn per 1 januari 2009 afgesloten.

Met deze cao wordt tevens gewaarborgd dat sprake is van een zorgvuldige opvang van de personele gevolgen in verband met de overgang van CWI-werknemers naar UWV en de daarmee samenhangende reorganisaties. Uitgangspunt is dat de bepalingen van de cao UWV en het sociaal plan UWV van toepassing zijn. Daar waar nodig zijn specifieke overgangsregelingen voor CWI-werknemers in deze cao vastgelegd.



## Artikel 1 Algemeen

### Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- CWI: de Centrale organisatie Werk en Inkomen;
- UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- Vakorganisaties: de vakbonden ABVAKABO FNV, CMHF, CNV Dienstenbond, CNV Publieke Zaak, De UNIE;
- cao CWI 2008: de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008);
- cao UWV: de cao UWV (looptijd 1 mei 2007 tot en met 30 april 2010);
- sociaal plan CWI: het sociaal plan CWI (looptijd 1 juni 2006 tot en met 31 december 2008);
- sociaal plan UWV: het sociaal plan UWV (looptijd 1 november 2008 tot en met 31 oktober 2011).

### Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op alle werknemers van CWI die op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst zijn.
2. Deze cao is een standaard-cao.
3. In geval voor 1 december 2008 met een werknemer individuele afspraken zijn gemaakt of regelingen zijn getroffen, die buiten de kaders van deze cao vallen, zullen deze op noodzaak tot continuering van geval tot geval worden beoordeeld.

### Artikel 1:3 Aanvang en duur cao

1. Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 december 2008 tot en met 30 april 2010 en eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan.
2. Deze cao treedt in de plaats van de cao CWI 2008 en het sociaal plan CWI, met dien verstande dat de bepalingen van deze laatste twee regelingen tot en met 31 december 2008 blijven gelden.
3. Met ingang van 1 januari 2009 zijn de bepalingen van de cao CWI 2008 en het sociaal plan CWI vervallen en zijn de bepalingen van de cao UWV en het sociaal plan UWV van toepassing. Daarnaast zijn de in deze cao overeengekomen overgangsbepalingen van toepassing.

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 1:1 van de cao UWV wordt onder medewerker tevens verstaan iedere werknemer die op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst was.
5. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 1:2.1 en 1:3 van de cao UWV is het de werkgever niet toegestaan in voor de werknemer gunstige zin af te wijken van de bepalingen van de cao UWV en het sociaal plan UWV, behoudens voor zover dat in deze cao uitdrukkelijk wordt toegestaan.

#### **Artikel 1:4 Wijziging en beëindiging cao**

1. Indien tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van deze cao.
2. Indien ten minste één partij dit wenselijk acht, zullen partijen overleg plegen over de uitleg of toepassing van bepalingen opgenomen in deze cao.
3. De bijlagen van deze cao worden geacht een geïntegreerd onderdeel van deze cao uit te maken.

#### **Artikel 1:5 Overige regelingen**

De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van CWI-werknemers zijn geregeld in deze cao en zijn op onderdelen nader uitgewerkt in de personeelsswijzer UWV. Vanaf 1 januari 2009 zijn deze regelingen van toepassing. De Regelingen CWI zijn per 1 januari 2009 vervallen, tenzij hiervan in deze cao uitdrukkelijk wordt afgeweken.

## **Deel 1**

### **Arbeidsvoorwaardelijke bepalingen**

#### **Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV**

De werknemers van CWI die per 1 januari 2009 overgaan naar UWV, nemen de dienstjaren die zij op 31 december 2008 hadden bij CWI mee naar UWV.

## Artikel 3 Arbeidsduur

Voor de berekening van de totale nettoarbeidsduur en het aantal vakantie-uren per jaar worden vanaf 1 januari 2009 de cao-regels van UWV gehanteerd, inclusief de in bijlage I artikel 2 van de cao UWV genoemde compensatieregeling voor oudere werknemers, met inachtneming van het volgende.

1. Werknemers blijven het gemiddelde aantal uren per week werken dat zij deden op 31 december 2008.
2. Alle CWI-dienstverbanden zullen met ingang van 1 januari 2009 worden omgerekend naar de UWV-arbeidsduur met 38 uur als voltijdsnorm.
3. Werknemers met een arbeidsduur van 36 uur krijgen eenmalig de mogelijkheid om, zonder verdere toetsing, hun arbeidsduur vanaf 1 januari 2009 uit te breiden naar 38 uur per week tegen evenredige verhoging van het salaris. Zij dienen de keuze hiervoor kenbaar te maken vóór 1 januari 2009. De eenmalige keuzemogelijkheid geldt niet voor werknemers die op 31 december 2008 boventallig zijn.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op arbeidsongeschikte werknemers, met dien verstande dat hun keuze voor uitbreiding van hun arbeidsduur pas geëffectueerd wordt vanaf het moment van volledig herstel.
5. Verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur na 31 december 2008 worden beoordeeld op basis van artikel 4:4 van de cao UWV.

## Artikel 4 Vakantie en verlof

### Artikel 4:1 Verlofsaldi en spaarverlof

1. Reguliere verlofsaldi per 31 december 2008 en het verlofsaldo ex artikel 5.1.1.c cao CWI 2008 worden opgeteld bij het verlofsaldo voor 2009.
2. Werknemers krijgen de keuze om het reeds opgebouwde saldo spaarverlof ex artikel 9.2.2. cao CWI 2008 op te nemen in 2009 conform de doelen van artikel 9.3 van de cao CWI 2008, of het te laten uitbetalen of om te zetten in de levensloopregeling.
3. Een eventueel resterend saldo spaarverlof dat in 2009 niet is opgenomen of is omgezet in de levensloopregeling zoals vermeld in lid 2, zal aan de werknemer worden uitbetaald.

### Artikel 4:2 Seniorenregelingen

1. De Seniorenregeling ex artikel 4.4 en bijlage H4-V, artikelen 1 tot en met 11 cao CWI 2008 wordt met ingang van 1 januari 2009 bevroren. Dit betekent dat na 31 december 2008 geen instroom van nieuwe deelnemers meer mogelijk is. Voor de werknemers die op 31 december 2008 reeds deelnemer zijn, vindt na die datum geen uitbreiding van het aantal minder te werken uren meer plaats.
2. Deelname aan de in dit artikel vermelde regelingen eindigt wanneer de deelnemer de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden bereikt.
3. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 en die tevens recht hebben op de pensioen- en FPU-regeling van het ABP, eindigt deelname aan de in dit artikel vermelde regelingen wanneer zij de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden bereiken.
4. De twee Seniorenregelingen ex artikel H4-V, lid 12 tot en met 14 cao CWI 2008, blijven in hun huidige opzet van toepassing. De leden 2 en 3 van dit artikel zijn daarbij eveneens van toepassing.
5. Bij gebruikmaking van de Seniorenregeling van artikel 4.4 van de cao CWI 2008 wordt bij de vaststelling van de vakantieaanspraken uitgegaan van de uren waarover wordt gewerkt; deze bepaling is niet van toepassing op artikel 13 van bijlage H4-V van de cao CWI 2008.
6. Deelnemers aan bovengenoemde seniorenregelingen en werknemers die gaan deelnemen aan bovengenoemde seniorenregelingen op 1 januari 2009 kunnen geen gebruik maken van de Tijdelijke regeling arbeidstijd oudere medewerkers van UWV (artikel 1, Bijlage I cao UWV). Zij kunnen ook geen gebruik maken van regelingen die leiden tot meer werken, waaronder de eenmalige mogelijkheid om de arbeidsduur uit te breiden van 36 naar 38 uur, zoals vermeld in artikel 3 lid 3.

# Artikel 5 Salaris, beloning en vergoedingen

## Artikel 5:1 Salarisinzetting

1. Per 1 januari 2009 wordt het salaris van de werknemers ingepast in de salarissystematiek van UWW. Als basis geldt het salaris van december 2008 plus een eventuele periodieke verhoging op grond van de reguliere beoordeling over 2008.
2. Uitgangspunt hierbij is dat het brutojaarinkomen zoals dat geldt op basis van het salaris van december 2008 en een eventuele verhoging van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 3 lid 3, op 1 januari 2009 gelijk blijft. Rekening houdend met het verschil in de hoogte van de eindejaarsuitkering (UWW: 8,33%; CWI: 4,5%) betekent dit dat het maandsalaris volgens de systematiek van CWI aan de hand van de conversietabel wordt herrekend naar een maandsalaris volgens de systematiek van UWW. (De conversietabel is als bijlage bij deze cao opgenomen.)
3. Indien een exact horizontale inpassing in de salarisschaal van UWW niet mogelijk is (gelijk bedrag), vindt inpassing plaats in de naasthogere periodiek (exclusief uitlooperperiodieken).

## Artikel 5:2 Salarisconsequenties lagere functie

1. Als met inachtneming van de regels voor salarisinzetting conform artikel 5:1 het salaris van de werknemer na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWW wordt geplaatst, wordt het salaris gedurende twee jaar na plaatsing gehandhaafd inclusief algemene cao-verhogingen en exclusief periodieken. Daarna wordt het salaris als volgt bevroren en/of afgebouwd:
  - a. Indien het salaris niet meer is dan het maximum van de naasthogere functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken), wordt het gehele brutomaandinkomen bevroren tot dat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de functieschaal die behoort bij de functie. Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast.
  - b. Indien het salaris meer bedraagt dan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de naasthogere functieschaal, dan wordt het meerdere vastgesteld in de vorm van een (voor de pensioenopbouw meetellende) persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in vijf halfjaarlijkse stappen. Deze stappen worden eenmalig, bij de start van het afbouwtraject, vastgesteld en worden niet aangepast met de algemene

cao-verhogingen. Nadat de afbouw voltooid is, wordt het gehele brutomaandinkomen bevroren totdat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de functieschaal die behoort bij de functie.

Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast.

2. Als met inachtneming van de regels voor salarisinzetting conform artikel 5:1 het salaris van de werknemer na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWW wordt geplaatst, en de werknemer op 31 december 2008 bij CWI boven-schalig (of zgn. bovenvakker) was, dan geldt in afwijking van lid 1 het volgende:
  - a. Indien het salaris niet meer gedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan vindt geen verdere doorgroei in die naasthogere schaal plaats. De algemene cao-verhogingen worden wel toegekend.
  - b. Indien het salaris meer bedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan ontvangt de werknemer de algemene cao-verhogingen t/m 30 april 2010. Daarna wordt het salaris bevroren tot het maximum van de naasthogere functieschaal is bereikt. Vanaf dat moment worden de algemene cao-verhogingen weer toegekend.
3. Vanaf het bereiken van de leeftijd van 57 jaar vindt er geen bevroering of afbouw plaats en krijgt de werknemer de algemene cao-verhogingen.

## Artikel 5:3 Bewust belonen/uitlooperperiodieken

1. Beloningen op grond van het functioneren in 2008 zullen in 2009 nog worden toegekend conform het bepaalde van artikel 6.2 van de cao CWI 2008.
2. Toekenning van periodieke verhogingen op grond van de beoordeling over 2009 vindt per 1 januari 2010 plaats volgens de systematiek van artikel 5:6 van de cao UWW.
3. Voor de eventuele toekenning van een structurele uitlooperperiodiek geldt dat voor de periode van vijf jaar waarin een uitlooperperiodiek moet zijn toegekend, de direct aan de overgang naar UWW voorafgaande jaren meetellen, waarin de werknemer bij CWI ononderbroken een beoordeling 'overtroffen' of 'uitmuntend' heeft ontvangen terwijl hij op het maximum van zijn schaal was ingedeeld. Voorwaarde is tevens dat de werknemer niet bovenschalig is.

## Artikel 5:4 Toeslagen onregelmatige dienst

Indien er sprake is van vermindering of verlies van een vaste bijzondere toelage voor onregelmatige diensten, bijvoorbeeld door wijzigingen in de functie, vindt afbouw plaats over een periode van twee jaar in vier gelijke termijnen. Het eerste halfjaar ontvangt de werknemer 100% van het verschil, het tweede halfjaar 75%, het derde halfjaar 50% en het vierde halfjaar 25%.

### Artikel 5:5 Vakantietoeslag

De periode waarover de vakantietoeslag wordt uitbetaald is volgens de cao CWI 2008 van juni tot en met mei, en volgens de cao UUV van januari tot en met december. Voor de overgang van de systematiek van CWI naar die van UUV geldt het volgende. In december 2008 wordt de vakantietoeslag uitbetaald over de periode juni tot en met december 2008, conform artikel 6.3 van de cao CWI 2008. Vanaf 2009 vindt uitbetaling van de vakantietoeslag plaats conform artikel 5:10 van de cao UUV.

### Artikel 5:6 Jubileumgratificatie

1. Ter compensatie voor het vervallen van de jubileumgratificatie voor werknemers die 12,5 jaar in dienst zijn, ex artikel 6.5.1 cao CWI 2008, ontvangen werknemers die op 1 januari 2009 ten minste 10 en ten hoogste 12,5 jaar in dienst zijn, een gratificatie naar rato van het aantal dienstjaren (aantal dienstjaren/12,5 x 50% van het brutomaandinkomen).
2. Ter vaststelling van het aantal dienstjaren in het kader van dit artikel, blijft voor werknemers zoals bedoeld in artikel 6.5.3 en 6.5.4 van de cao CWI 2008 ook voor toekomstige jubileumgratificaties de aldaar bepaalde diensttijd gelden.

### Artikel 5:7 Bijdrage ziektekosten

1. Ter compensatie voor het vervallen van de brutobijdrage in de kosten van de zorgverzekering van € 20,- per maand, ex artikel 6.7.1 van de cao CWI 2008, ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van € 720,- bruto, gelijk aan de bijdrage over een periode van 36 maanden.
2. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontvangen eenmalig ter compensatie voor het vervallen van de brutobijdrage in de kosten van de zorgverzekering een bedrag van € 20,- voor elke maand dat hun tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 januari 2009 nog voortduurt. Bij eventuele verlenging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie ontvangt de werknemer ook voor de duur van die overeenkomst op gelijke wijze een eenmalige uitkering. De totale bruto-uitkering bedraagt nooit meer dan € 720,-.
3. De eenmalige uitkeringen zoals vermeld in lid 1 en 2 worden in januari 2009 uitgekeerd. Bij verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie vindt uitbetaling plaats aan het begin van de verlenging.

### Artikel 5:8 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Indien door toepassing van de regeling reiskosten ex artikel 8:1 van de cao UUV een voor de werknemer negatief verschil ontstaat ten opzichte van de Regeling Reiskosten Woon-Werkverkeer CWI, wordt dit verschil als volgt gecompenseerd:

2. Bij een verschil van ten hoogste € 10,- per maand ontvangt de werknemer een eenmalige vergoeding ter grootte van 18 maal het verschil op maandbasis. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontvangen een eenmalige vergoeding ter grootte van het verschil op maandbasis maal het aantal maanden dat hun tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 januari 2009 nog voortduurt. Bij eventuele verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie, ontvangt de werknemer ook voor de duur van die overeenkomst op gelijke wijze een eenmalige uitkering. De totale vergoeding is nooit hoger dan 18 maal het verschil op maandbasis.
3. Bij een verschil van meer dan € 10,- per maand vindt afbouw plaats over een periode van vier jaar. De eerste twee jaar ontvangt de werknemer 100% van het verschil, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het verschil.
4. De bedragen worden netto uitgekeerd voor zover deze passen binnen de geldende fiscale regelgeving.
5. De bedragen conform deze bepaling worden eenmalig vastgesteld met als peildatum 1 januari 2009. De bedragen worden nadien niet meer gewijzigd, met uitzondering van situaties waarin de standplaats of de woonplaats wijzigt. In dat geval worden de bedragen herrekend naar de nieuwe situatie.



## Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid

Bij toepassing van de bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid van de cao UWV wordt rekening gehouden met de periode van arbeidsongeschiktheid gelegen vóór 1 januari 2009.

## Artikel 7 Pensioenovergang

1. Voor werknemers van CWI geldt per 1 januari 2009 de pensioenregeling van UWV. Zij worden per 1 januari 2009 deelnemer bij het pensioenfonds UWV. Voor hen geldt de werkgevers- en werknemersbijdrage van de UWV-pensioenregeling voor nieuwe deelnemers. De reeds opgebouwde pensioenrechten blijven achter bij het ABP. Er vindt geen individuele of collectieve waardeoverdracht plaats.
2. Indien werknemers van CWI recht hebben op voorwaardelijk pensioen wordt dit voor het bedrag zoals vermeld in het Uniform Pensioenoverzicht van het ABP gewaarborgd. Dit voorwaardelijke pensioen zal vervolgens met ingang van 1 januari 2009 onvoorwaardelijk worden gemaakt. Dat betekent dat het pensioen vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2023 jaarlijks wordt toegekend en bij uitdienst-treding vóór 2023 behoudt men de tot dat moment opgebouwde pensioenrechten. Bij pensionering direct aansluitend aan het dienstverband bij UWV vóór 2023 worden ook de nog op te bouwen pensioenrechten tot 2023 toegekend.
3. Op basis van het Uniform Pensioenoverzicht van het ABP voor de overgang en het Uniform Pensioenoverzicht van het pensioenfonds UWV na de overgang wordt voor de werknemer inzichtelijk gemaakt op welke wijze de in lid 1 en 2 vermelde pensioenrechten gewaarborgd zijn. Het is de intentie om beide overzichten te verstrekken binnen een half jaar na overgang, doch uiterlijk na één jaar. De werkgever is hierbij afhankelijk van de medewerking van het ABP.
4. De pensioenregelingen van het ABP en UWV kennen diverse verschillen, onder meer in de aanvullende regelingen. Om de overgang van het ABP naar de UWV-pensioenregeling te verlichten en mogelijke verschillen te compenseren, ontvangen de werknemers die overgaan naar het pensioenfonds UWV eenmalig een bedrag van € 30,- bruto per maand. Dit bedrag wordt berekend over een periode van 18 maanden. Het bedrag wordt eenmalig vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 januari 2009. Bij 36 of meer uur werken bedraagt het bedrag € 540,-. Bij minder dan 36 uur bedraagt het bedrag: uren/36 x € 540,-. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontvangen een eenmalige vergoeding van maximaal € 30,- bruto per maand maal het aantal maanden dat hun tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 januari 2009 nog voortduurt. Bij eventuele verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie ontvangt de werknemer ook voor de duur van die overeenkomst op gelijke wijze een eenmalige uitkering. De totale vergoeding bedraagt nooit meer dan € 540,- respectievelijk uren/36 x € 540,-.

5. In uitzondering op de leden 1, 2, 3 en 4 blijven werknemers geboren vóór 1 januari 1950, en die tevens recht hebben op de pensioen- en FPU-regeling van het ABP, in afwijking van lid 1 ook na 31 december 2008 deelnemer in de pensioenregeling van het ABP. Dit geldt ook voor de collectieve en individuele arbeidsongeschiktheidsregelingen van het ABP. De werkgevers- en werknemersbijdrage in pensioen-, FPU- en arbeidsongeschiktheidsregelingen blijft voor deze groep eveneens gebaseerd op de ABP-regeling. De bepalingen inzake doorwerken na de pensioenrichtleeftijd zoals vastgesteld in artikel 3:4 van de cao UWW zijn niet van toepassing.
6. Arbeidsongeschikte werknemers die per 1 januari 2009 geen dienstverband meer hebben, blijven eveneens deelnemer in de pensioenregelingen van het ABP. Geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikte deelnemers (met een WAO- of WIA-uitkering) blijven voor hun arbeidsongeschiktheidsdeel deelnemer bij het ABP. Voor het arbeidsongeschikte deel worden ze deelnemer in het pensioenfonds UWW. Arbeidsongeschikte werknemers in het eerste en tweede ziektejaar gaan over naar het pensioenfonds UWW. Voor zover (een deel van) het opgebouwde pensioen achterblijft bij het ABP geldt het vermelde onder lid 5. Voor het deel dat mee overgaat naar UWW, is de pensioenregeling van UWW van toepassing en geldt het vermelde onder lid 1, 2, 3 en 4.

## Artikel 8 Overige regelingen

### Artikel 8:1 Leaseauto

Met werknemers die volgens de UWW-regeling het recht op de beschikking over een leaseauto verliezen (hetzij op grond van andere criteria, hetzij op grond van een functiewijziging), zal een individuele afspraak worden gemaakt over de feitelijke datum waarop de beschikking over de leaseauto eindigt. Daarbij zal een redelijke termijn worden aangehouden. Daarnaast worden zij in staat gesteld hun leaseauto te kopen tegen de (af)betalingsregeling sociaal plan UWW.

### Artikel 8:2 Studie

Toezeggingen voor het kunnen volgen van een studie blijven gelden, mits de studie reeds is aangevangen of schriftelijk is toegezegd in 2008. In afwijking van het bepaalde in Bijlage VI van de cao UWW geldt voor de voorwaarden waaronder deze studies gevolgd worden de Regeling Studiefaciliteiten CWI. Overige toezeggingen zullen opnieuw worden beoordeeld tegen de achtergrond van de nieuwe situatie.

### Artikel 8:3 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties, wordt over het jaar 2009 nog uitgekeerd conform het bepaalde in artikel 1.4.3 cao CWI 2008, op basis van het aantal FTE's bij CWI per 31 december 2008. Na 2009 geldt de regeling zoals overeengekomen met UWW.

## Deel 2 Sociaal plan

### Artikel 9 Migratieregels

De plaatsing van de werknemers van CWI naar UWV op of na 1 januari 2009 vindt plaats volgens de criteria zoals vastgelegd in artikel 10 van het sociaal plan UWV.

## Artikel 10 Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid en zoektermijnen

Voor CWI-werknemers geldt met ingang van 1 januari 2009 het sociaal plan UWV, met inachtneming van onderstaande bepalingen.

1. De bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008 blijven gehandhaafd voor voormalige werknemers die op 31 december 2008 reeds gebruikmaken van een bovenwettelijke regeling bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008. Lid 6, 7 en 8 zijn op de hier bedoelde voormalige werknemers niet van toepassing.
2. De bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008 blijven gehandhaafd voor werknemers die op 31 december 2008 boventallig zijn en blijven en bij CWI recht hadden op de bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008.
3. a. De bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008 blijven gehandhaafd voor werknemers die op 31 december 2008 50 jaar of ouder zijn, tussen 1 januari 2009 en 31 december 2013 boventallig worden en bij CWI recht hadden op de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid ex bijlage H3-III van de cao CWI.  
b. Voor werknemers als bedoeld in lid 3.a en die op het moment van boventalligheid 56 jaar of ouder zijn, zijn de bepalingen van het sociaal plan UWV gunstiger dan de bepalingen van de voor hen geldende bovenwettelijke regeling bij werkloosheid in combinatie met de zoektermijnen van het sociaal plan CWI. De bovenwettelijke regelingen ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008 en de zoektermijnen van artikel 5b van het sociaal plan CWI zijn op deze groep werknemers niet van toepassing. Bij boventalligheid tussen 1 januari 2009 en 31 december 2013 geldt voor hen aldus het sociaal plan UWV.
4. Voor werknemers als bedoeld in lid 3 die direct voorafgaand aan hun dienstverband bij CWI onder de cao van Gak Nederland, Cadans, Guo, Sfb of Lisv vielen, zijn de bepalingen van het sociaal plan UWV gunstiger dan de bepalingen van de voor hen geldende bovenwettelijke regeling bij werkloosheid in combinatie met de zoektermijnen van het sociaal plan CWI. De bovenwettelijke regelingen ex bijlage H3-III van de cao CWI 2008 en de zoektermijnen van artikel 5b van het sociaal plan CWI zijn op deze groep werknemers niet van toepassing. Bij boventalligheid op of na 1 januari 2009 geldt voor hen het sociaal plan UWV.

5. Voor werknemers als bedoeld in lid 2 en 3a blijven de zoektermijnen gelden zoals opgenomen in artikel 5b van het sociaal plan CWI. Zij kunnen geen aanspraak maken op de zoektermijnen, suppletie op WW-uitkering, de ouderenregeling van het sociaal plan UWW en op artikel 11:4 van de cao UWW.
6. De toepassing van de bovenwettelijke regelingen eindigt wanneer de werknemer de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden bereikt. Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die geen pensioenovergangsrechten hebben.
7. De duur van de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid wordt bekort met het verschil van de duur op grond van de werkloosheidsuitkering (WW) zoals die gold op 30 september 2006 en zoals die met ingang van 1 oktober 2006 geldt. Dit verschil wordt op individuele basis vastgesteld, waarbij als peildatum voor de berekening van het arbeidsverleden wordt gehanteerd de dag waarop het dienstverband eindigt. Indien de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid zou doorlopen tot aan de pensioendatum, dan vindt geen bekorting van de duur plaats.
8. Ongeacht toekomstige ontwikkelingen eindigt het recht op en de toepassing van de bovenwettelijke regelingen uiterlijk op 30 juni 2021.

## Artikel 11 Richtleeftijd en zoektermijn

In alle gevallen waarin sprake is van boventalligheid eindigt de zoektermijn in ieder geval zodra de werknemer zijn FPU-richtleeftijd bereikt. Bij wijze van gewenningsafspraken zullen boventallige werknemers die de FPU-richtleeftijd van 62 jaar en 3 maanden op of kort na de overgang naar UWW bereiken, desgewenst niet eerder dan 1 juli 2009 met FPU hoeven te gaan. In die gevallen eindigt de zoektermijn op 1 juli 2009.

Aldus overeengekomen te Amsterdam, 26 november 2008

### *Namens CWI:*

C. Franke

### *Namens Vakorganisaties:*



ABVAKABO FNV  
E.M.A. van der Weiden



CNV Publieke Zaak  
J. Dieterich-Muis, Landelijk bestuurder



CNV Dienstenbond  
D. Swagerman, Voorzitter

G.F. van der Linden, Coördinator  
arbeidsvoorwaarden



vakbond voor industrie en dienstverleners  
De UNIE  
A. Nijstad



CMHF  
W.B.M. Treu

# Bijlagen

Deel 1 Relevante bepalingen cao CWI 2008

Deel 2 Relevante bepalingen sociaal plan CWI

Deel 3 Conversietabel salaris CWI naar salaris UWV

## Deel 1

### Relevante bepalingen CAO CWI 2008

**1.4.3** De werkgever zal de door AWWN te Haarlem jaarlijks vast te stellen vakbondsbijdrage per werknemer volgen.

#### **4.4 Arbeidsduurvermindering oudere werknemers**

**4.4.1** In het kader van het leeftijdgericht personeelsbeleid kent CWI de Seniorenregeling CWI. Hierin wordt arbeidsduurvermindering mogelijk gemaakt ter bevordering van recuperatie van oudere werknemers.

**4.4.2** Werknemers vanaf 56 jaar kunnen gebruikmaken van de Seniorenregeling CWI (zie bijlage H4-V).

**5.1.1.c** De onder a. vastgestelde duur van de vakantie wordt aan het einde van het kalenderjaar verhoogd met 16 uur indien de werknemer zich in het betreffende kalenderjaar niet heeft ziekgemeld. Indien de werknemer zich één keer in het betreffende kalenderjaar heeft ziekgemeld, wordt het aantal vakantie-uren verhoogd met 8 uur. Deze 16 respectievelijk 8 uur zijn aan het eind van het kalenderjaar uitsluitend beschikbaar als tijdbron in de keuzeregeling (zie artikel 9.2.2 van de CAO en artikel 6.3 van de Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Bijlage H9-X). De werknemer die zich 2 of meer keer ziekmeldt, heeft geen recht op extra vakantie-uren. Dit artikellid is niet van toepassing indien de werknemer gedurende het gehele kalenderjaar arbeidsongeschikt is. De werknemer die naar het oordeel van CAO-partijen misbruik maakt van deze bepaling, heeft geen recht op extra vakantie-uren. De uitvoering van het bepaalde in dit artikellid zal begin 2007 worden geëvalueerd.

#### **6.2 Bewust belonen**

##### **6.2.1 Individuele beloning**

Jaarlijks neemt de werkgever een beslissing over de individuele beloning gebaseerd op de conclusies van de beoordeling van de werknemer conform de Regeling Beoordeling en Ontwikkeling CWI.

##### **6.2.2 Beoordeling bij afwezigheid**

Indien een werknemer gedurende de beoordelingsperiode meer dan zes maanden achtereen afwezig is geweest, kan aan het eind van het jaar geen beoordeling worden opgemaakt en kan er geen daarvan afgeleide belonings-

beslissing worden genomen. Met de werknemer wordt in dat geval afgesproken dat de beoordeling wordt opgeschort totdat wel aan het aanwezigheids-criterium van zes maanden is voldaan, mits dat vóór 1 mei van het volgende jaar is. Een eventuele positieve beloningsbeslissing aan de hand van de uitgestelde beoordeling gaat in op de datum die ook bij normale aanwezigheid zou hebben gegolden.

### 6.2.3 Periodiek

- 6.2.3.1 Aan de werknemer wordt geen periodieke salarisverhoging toegekend indien de beoordeling van het totale functioneren 'verbetering gewenst' of 'onvoldoende' is. In deze gevallen worden tevens afspraken gemaakt tot het verbeteren van het functioneren.
- 6.2.3.2 Aan de werknemer wordt, zolang hij nog niet het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, een salarisverhoging van één periodiek toegekend, indien de beoordeling van het totale functioneren 'goed', 'zeer goed' of 'uitmuntend' is. Deze periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari van enig jaar.
- 6.2.3.3 Als bij de beoordeling sprake is van 'zeer goed' of 'uitmuntend' functioneren, dan wordt, naast de eventuele salarisverhoging met één periodiek, een tijdelijke functioneringstoelage van maximaal 5% van het maandsalaris toegekend; deze toelage wordt uitgekeerd als incidentele beloning voor maximaal één jaar en telt niet mee in de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; Bij 'uitmuntend' functioneren wordt door de werkgever zo mogelijk een indicatie gegeven voor doorstroming naar een hogere functie.
- 6.2.3.4 Indien geen beoordeling is opgemaakt door de manager, dan zal één periodiek worden toegekend, met inachtneming van het aanwezigheids-criterium in 6.2.2.

### 6.2.4 Bonus

De werkgever kan aan een werknemer een bonus toekennen indien er sprake is van een bijzondere inzet. In plaats van een geldelijke beloning kan ook extra verlof worden toegekend. De bonus kan zowel in één keer als in delen worden uitgekeerd. Het uit te keren bedrag is ten hoogste € 2.300,- bruto per jaar.

### 6.2.5 Prestatiebeloning voor individuele werknemers

Aan de werknemer kan tussentijds - eventueel los van de jaarlijkse beoordeling genoemd in 6.2.1 - een salarisverhoging van één periodiek, eventueel toe te kennen met terugwerkende kracht, of een bonus in het vooruitzicht worden gesteld, die alleen daadwerkelijk wordt toegekend

indien binnen een af te spreken periode een duidelijk omschreven resultaat wordt behaald. Een en ander wordt vooraf schriftelijk overeengekomen tussen werknemer en werkgever.

### 6.2.6 Prestatiebeloning voor managers

Aan de vestigingsmanagers CWI en districtshoofden Juridische Zaken en Coördinatoren/Locatiehoofden Juridische Zaken wordt een individuele prestatiebeloning van maximaal 5% van het brutojaarsalaris toegekend bij het overschrijden, door de organisatorische eenheid waar zij leiding aan geven, van de jaardoelstellingen uit het bedrijfsplan/managementcontract met ten minste 5%. Deze prestatiebeloning wordt uitgekeerd in de vorm van een eenmalige bruto-uitkering en telt niet mee in de berekeningsgrondslag voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.

### 6.2.7 Resultaatafhankelijke uitkering

Met ingang van 2004 wordt een resultaatafhankelijke uitkering toegekend, die zal zijn gekoppeld aan de door de organisatie te leveren prestaties en resultaten, vertaald naar individuele afspraken met vestigingen, afdelingen en werknemers. De resultaatafhankelijke uitkering is niet pensioendragend. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de jaarlijkse loonruimte en de tussen partijen overeen te komen verdeling ervan over de verschillende beloningscomponenten. Als uitwerking van deze bepaling geldt de Regeling Resultaatafhankelijke Uitkering CWI. Deze regeling wordt overeengekomen met de ondernemingsraad conform het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De doelen worden per kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De hoogte van de maximale uitkering (overeengekomen met de vakorganisaties) en de jaarlijkse doelen (overeengekomen met de ondernemingsraad) worden vastgelegd in een afzonderlijk jaarlijks vast te stellen protocol. De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand januari zo spoedig mogelijk na afloop van het betreffende kalenderjaar.

- 6.2.8 Een manager kan voor prestaties geleverd in hetzelfde kalenderjaar niet zowel een prestatiebeloning op grond van art. 6.2.5 (prestatiebeloning individuele medewerkers) als een prestatiebeloning op grond van artikel 6.2.6 (prestatiebeloning managers) toegekend krijgen. Samenloop van een van beide vormen van prestatiebeloning met de functioneringstoelage op grond van artikel 6.2.3.3 is wel mogelijk.

### 6.3 Vakantietoelage

- 6.3.1 De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage van 8% van de door de werknemer ontvangen maandinkomens conform het in 6.3.3 bepaalde.
- 6.3.2 Voor de werknemer van 22 jaar of ouder wordt de vakantietoelage vastgesteld op ten minste het niveau dat op basis van de Regeling inzake Vakantietoelage voor Rijksambtenaren geldt. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar wordt deze toelage verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar, met een maximumaftrek van 50%. De vakantietoelage bedraagt in ieder geval niet minder dan de vakantietoelage op basis van het brutominimumjeugdloon ingevolge de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag. Voor de deeltijdwerker wordt het minimumbedrag naar evenredigheid van de arbeidsduur vastgesteld.
- 6.3.3 De vakantietoelage wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In geval van ontslag vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstrekte periode waarover vakantietoelage is betaald en de datum van het ontslag.
- 6.3.4 Ingeval de werknemer een aaneengesloten vakantie geniet van ten minste 5 dagen in de periode van 1 oktober van enig jaar en 1 mei van het daaropvolgende jaar, wordt op zijn verzoek een voorschot op zijn vakantietoelage uitbetaald. Het voorschot kan niet meer bedragen dan het bedrag waarop de werknemer op dat tijdstip aanspraak heeft verworven, gerekend vanaf de laatste uitbetaling van de vakantietoelage.

#### 6.5.1 Algemeen

Aan de werknemer, die 12½ jaar, 25 jaar, respectievelijk 40 jaar in dienst is, wordt een jubileumgratificatie toegekend van een brutobedrag gelijk aan een percentage van het laatstgenoten maandinkomen, inclusief de vakantieuitkering en vermeerderd met de toelagen (eindejaarsuitkering en eventuele maandelijkse BHV-toelage) en wel als volgt:

- bij 12½jaar: 50%;
- bij 25 jaar: 100%;
- bij 40 jaar: 150%.

Over de uitbetaling van de jubileumgratificatie wordt belasting ingehouden conform de wettelijke regeling en fiscale vrijstelling.

#### 6.5.3 Diensttijd

- 6.5.3.1 Voor werknemers die vóór 1 juli 1993 in dienst zijn getreden bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt voor de toepassing van dit artikel onder het begrip diensttijd verstaan, de tijd gewerkt:
- a in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder mede worden begrepen de NV Nederlandse Spoorwegen en de voormalige NV Artillerie-Inrichtingen;
  - b in een betrekking (vóór 1 januari 1966) bedoeld in artikel 4, eerste lid van de Pensioenwet 1922 (Stb. 1922, 240), een betrekking bedoeld in artikel B2 van de ABP-wet (Stb. 1996) of een betrekking bedoeld in artikel B3 van evengenoemde wet, alsmede (vóór en na 1 januari 1966) in een betrekking bedoeld in artikel U2 van die wet en/of - m.b.t. voornoemde artikelen uit de opeenvolgende ABP-wetten - een betrekking bedoeld in overeenkomstige vervangende bepalingen in het per 01-01-1996 van kracht geworden Pensioenreglement;
  - c in burgerlijke dienst bij de overheid in de landen Suriname (tot 25 november 1975), de Nederlandse Antillen en Aruba, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea;
  - d in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder c. genoemde landen en voormalige overzeese rijkdelen, voor zover zulks de belanghebbende onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht indien hij in vaste dienst was geweest;
  - e in Nederlandse militaire dienst of daarmee voor de toepassing van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen dienst bij het voormalige KNIL en de troepen in Suriname (tot 25 november 1975) en de Nederlandse Antillen en Aruba;
  - f als volontair met een volledige dagtaak;
  - g in een periode waarover rechtsherstel is verleend;
  - h in dienst bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie vanaf 01-01-1991;
  - i als WSW'er bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie, indien de werknemer direct hierop volgend bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie in dienst is getreden.
- 6.5.3.2 Voor werknemers die op of na 1 juli 1993 in dienst zijn getreden van de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie, wordt voor de toepassing van dit artikel onder het begrip diensttijd uitsluitend verstaan de aaneengesloten diensttijd doorgebracht bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

6.5.4 Diensttijd voormalige werknemers UVI's, Lisv en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Voor werknemers afkomstig van gemeenten, UVI's, Lisv en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt ter vaststelling van de jubileumgratificatie als diensttijd meegeteld de tijd in dienst van hun voormalige werkgever (inclusief eventuele rechtsvoorgangers), zoals die op grond van de bij deze werkgever geldende cao werd vastgesteld. De meetelling geldt onder de voorwaarde dat de betreffende werknemers tussen 1 oktober 2001 en 1 juni 2002 in dienst zijn getreden bij CWI.

## 9.2 Bronnen

### 9.2.2 Vakantie-uren

Het beschikbare saldo aan vakantie-uren dat het wettelijk aantal vakantie-uren op jaarbasis (zijnde viermaal het aantal contractuele uren per week) te boven gaat en het aantal toegekende vakantie-uren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld op grond van artikel 5.1.1.c.

## 9.3 Doelen

### 9.3.1 Sparen voor uitgesteld betaald verlof

De bronnen 9.2.1 tot en met 9.2.3 kunnen worden ingezet om tot een saldo van maximaal 1800 aan verlofuren op te sparen. Deze uren kunnen in overleg met de werkgever als betaald verlof worden opgenomen ter aanvulling op:

- a gedeeltelijk betaald zorgverlof op grond van 5.3.2;
- b onbetaald zorgverlof op grond van 5.3.3.4;
- c ouderschapsverlof op grond van 5.3.3.3;
- d werktijdvermindering oudere werknemers op grond van 4.4;
- e ontbrekend studieverlof;
- f onbetaald verlof van lange duur op grond van 5.3.3.2.

### 9.3.2 Extra verlofuren

De bronnen 9.2.4 tot en met 9.2.6 kunnen worden ingezet om per jaar maximaal het aantal contractuele uren per week als extra verlofuren te kopen.

### 9.3.3 Tijdelijke vermindering arbeidsduur

De bronnen 9.2.4 tot en met 9.2.6 kunnen worden ingezet ten behoeve van een tijdelijke vermindering in het keuzejaar van het aantal te werken uren.

### 9.3.4 Bruto-uitbetaling in geld

De bronnen 9.2.1 tot en met 9.2.3 kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een extra bruto-uitbetaling in geld tegen de in 9.1.4 genoemde uurwaarde. Uitbetaling vindt plaats als eenmalige bruto-uitbetaling in geld na feitelijke en volledige realisatie van de bron, zonder aanspraak op vakantietoeslag of eindejaarsuitkering.

### 9.3.5 Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen onder de voorwaarden van de Regeling Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer CWI fiscaal vrijgesteld worden aangewend voor de (gedeeltelijke) financiering van de aanschaf van een fiets ten behoeve van woon-werkverkeer.

### 9.3.6 Studiekosten

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de kosten van een studie in aanvulling op de tegemoetkoming op grond van de Regeling Studiefaciliteiten CWI voor zover de werkgever de kosten niet volledig vergoedt.

### 9.3.7 Vakbondscontributie

Alle in 9.2. genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de contributie die de werknemer verschuldigd is vanwege het lidmaatschap van een vakorganisatie.

### 9.3.8 Kinderopvang

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet ter verhoging van de werkgeversbijdrage kinderopvang.

### 9.3.9 Reiskosten woon-werkverkeer

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een hogere tegemoetkoming in de reiskosten tot aan het fiscaal maximaal toegestane bedrag, in aanvulling op de tegemoetkoming door de werkgever op grond van de Regeling Reiskosten Woon-Werkverkeer CWI.

### 9.3.10 Spaarloon

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden aangewend voor de financiering van het spaarloon van de werknemer overeenkomstig de Regeling Spaarloon CWI.



## Bijlage H3-III Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid

Bij onvrijwillige werkloosheid geldt, indien sprake is van een arbeidsvoorwaardelijke garantie in verband met de overkomst begin 2002 naar CWI, dat in voorkomende gevallen voorsnog de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid van toepassing is, die op 31 december 2001 gold in de organisatie waar de werknemer werkzaam was, met uitzondering van bepalingen waarin wordt verwezen naar een CAO-beroeps-procedure. Bezwaren dienen te worden ingediend door middel van een bezwaarprocedure bij UWV.

Dit betreft:

1. voor de voormalige werknemers van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie:  
Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Arbeidsvoorziening;
2. voor de voormalige werknemers van Cadans, Gak Nederland, Guo, Lisv en Sfb:  
Wachtgeldregeling bij onvrijwillig vertrek;
3. voor de voormalige werknemers van gemeentelijke sociale diensten:  
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering;
4. voor de voormalige werknemers van de Uszo:  
Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid ABP/Uszo.

Deze regelingen blijven van kracht tot de invoering van een tussen de werkgever en de vakorganisaties overeen te komen CWI-regeling, met dien verstande dat de totale duur van de bovenwettelijke uitkeringen van de regelingen onder 1 t/m 4 wordt bekort met 1 jaar. Dit geldt uitsluitend indien de berekende duur van de bovenwettelijke uitkering ook doorloopt na afloop van de loongerelateerde WW-periode. Tevens geldt dat winst uit eigen onderneming als inkomsten uit arbeid kunnen worden gekort op het wachtgeld.



## Bijlage H4-V Seniorenregeling CWI

1. Werknemers van 56 jaar en ouder kunnen tot aan beëindiging van het dienstverband korter gaan werken met een maximum van 4 uur per week voor 56- en 57-jarigen, per leeftijdsjaar olopend met 1 uur tot maximaal 10 uur voor 63- en 64-jarigen.
2. De ingangsdatum om gebruik te maken van de Seniorenregeling CWI is de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarop de leeftijd is bereikt.
3. De werknemer kan van deze mogelijkheid gebruikmaken indien hij bereid is zelf een bijdrage te leveren van 25% van de minder gewerkte uren; de werkgever draagt derhalve 75% bij. De werknemer kan niet van deze regeling gebruikmaken in combinatie met een gelijktijdige of recente verhoging van de contractuele arbeidsduur, welke combinatie kennelijk als doel heeft te komen tot een maximaal financieel voordeel voor de werknemer.
4. De verdeling van de werknemers- en werkgeversbijdrage is als volgt:

Leeftijd	Maximaal aantal uren korter werken			Verdeling per jaar	
	Per week	Per kwartaal	Per jaar	Werknemer	Werkgever
56	4	52	208	52	156
57	4	52	208	52	156
58	5	65	260	65	195
59	6	78	312	78	234
60	7	91	364	91	273
61	8	104	416	104	312
62	9	117	468	117	351
63	10	130	520	130	390
64	10	130	520	130	390

5. Deeltijdwerkers kunnen naar rato van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst op 55-jarige leeftijd is overeengekomen aan de Seniorenregeling CWI deelnemen.
6. De werknemer kan zijn bijdrage leveren door:
  - a inlevering van gespaarde uren conform hoofdstuk 9 (zie artikel 9.3.1);
  - b inlevering van brutosalaris naar rato (op basis van het uurloon in de betreffende periode).

7. De werknemer kan eenmaal per levensjaar zijn keuze maken, uiterlijk op 1 november van het voorafgaande kalenderjaar.
8. De minder te werken uren moeten wekelijks worden ingeroosterd en kunnen niet worden gespaard.
9. Bij afwezigheid wegens ziekte of andere redenen blijven de gemaakte afspraken voor dat levensjaar van kracht.
10. Bij deelname aan deze Seniorenregeling vindt de opbouw van verlofuren plaats conform hoofdstuk 5 van de CAO, dus naar rato van het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.
11. Over de in het kader van deze Seniorenregeling minder gewerkte uren vindt volledige opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen plaats.

### 12 (Overgangsbepalingen)

- a. De werknemer die op 1 januari 2004:
  1. 56 jaar of ouder is en reeds deelneemt aan de seniorenregeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003, kan hiervan onder de condities van dat artikel gebruik blijven maken, met dien verstande dat de regeling eindigt op de eerste dag van de maand nadat hij de FPU-spilleeftijd bereikt. Bij tussentijdse beëindiging kan alleen gekozen worden voor de nieuwe Seniorenregeling CWI of een terugkeer naar het aantal uren per week vóór gebruikmaking van deze regeling;
  2. 57 jaar of ouder is en niet deelneemt aan de regeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003 kan ervoor kiezen gebruik te blijven maken van de bepalingen omtrent arbeidsduurverkortings oudere werknemers conform artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003. Bij het bereiken van elk volgend levensjaar kan hij uiterlijk 1 november van het voorafgaande jaar ervoor kiezen in plaats van toepassing van artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003 gebruik te maken van de nieuwe Seniorenregeling CWI.
- b. De werknemer die geboren is voor of op 1 april 1947 en een dienstverband heeft van ten minste 10 jaar (bij CWI en bij de overkomst naar CWI direct daaraan voorafgaand de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of één van de instellingen genoemd in bijlage H8-IX van deze CAO), kan gebruikmaken van de Seniorenregeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003, met dien verstande dat de leeftijd waarop de regeling ingaat 56 jaar en 2 maanden is en de regeling eindigt op de eerste dag van de maand nadat hij de leeftijd van 61 jaar en 2 maanden bereikt.

- c. De werknemer die geboren is na 1 april 1947 en voor 1 januari 1954 en een dienstverband heeft van ten minste 10 jaar (bij CWI en bij de overkomst naar CWI direct daaraan voorafgaand de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of één van de instellingen genoemd in bijlage H8-IX van deze CAO), kan gebruikmaken van de Seniorenregeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003, met dien verstande dat de leeftijd waarop de regeling ingaat 57 jaar en 3 maanden is en de regeling eindigt op de eerste dag van de maand nadat hij de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden bereikt. Deze bepaling geldt ook voor die werknemer die is geboren op of na 1 januari 1950 en dus geen recht heeft op de FPU-overgangsregeling.
- d. De werknemer die geboren is voor 1 januari 1954 en een dienstverband heeft van ten minste 10 jaar (bij CWI en bij de overkomst naar CWI direct daaraan voorafgaand de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of één van de instellingen genoemd in bijlage H8-IX van deze cao), kan bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd tot aan beëindiging van het dienstverband gebruikmaken van de bepalingen over arbeidsduurverkorting oudere werknemers op grond van artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003.
- e. Voorwaarde voor toepassing van het bepaalde in sub b, c en d is dat de werknemer genoemde keuzes uiterlijk 1 januari 2004 schriftelijk kenbaar heeft gemaakt aan de werkgever. Bij niet-tijdige melding vervallen deze mogelijkheden van arbeidsduurverkorting/seniorenregeling voor deze groep werknemers. Diegenen die van één van deze mogelijkheden gebruikmaken, kunnen niet deelnemen aan de nieuwe Seniorenregeling CWI.

### 13. Tekst artikel 10 lid 5 CAO-CWI 2002-2003<sup>1</sup> :

Arbeidsduurverkorting oudere werknemers:

- a. Het is werknemers van 57 jaar en ouder toegestaan de normale arbeidsduur per dag met behoud van maandinkomen te verkorten. Deze arbeidsduurverkorting kan uitsluitend worden toegepast op daadwerkelijk gewerkte dagen.
- b. De arbeidsduurverkorting vindt op de volgende wijze plaats:
 

leeftijd:	max. arbeidsduurverkorting per werkdag:
57 jaar	½ uur
58 jaar	1 uur
59 jaar	1 ½ uur
60 jaar	2 uur
61 jaar en ouder	2 ½ uur

<sup>1</sup> Zie voor overgangsbepalingen artikel 12

- c. Desgewenst is de werknemer gerechtigd om de onder b. bedoelde verkorting van de arbeidsduur op te sparen tot een maximum aantal van vier uur is bereikt.
- d. De wijze waarop dit gebeurt, dient in overleg tussen werkgever en werknemer te worden vastgesteld.
- e. Voor deeltijdwerknemers wordt de arbeidsduurverkorting naar rato van de normale arbeidsduur toegepast. Het gestelde onder c. is van overeenkomstige toepassing voor deeltijdwerknemers met dien verstande, dat opsparen naar rato van de maximale tijd van vier uur mag plaatsvinden.
- f. Voor werknemers die gebruikmaken van de in dit artikel genoemde mogelijkheid van arbeidsduurverkorting, vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van het buitengewoon verlof in het kader van seniorenbeleid, opgenomen in artikel 14, vijfde lid.

### 14. Tekst artikel 14 lid 5 CAO-CWI 2002-2003<sup>2</sup> :

Buitengewoon verlof in het kader van seniorenbeleid

- a. De werknemer van 56 jaar en ouder heeft het recht om zijn arbeidstijd te verminderen door het opnemen van buitengewoon verlof. Uitgangspunt is om de werktijd elke week terug te brengen, in die zin dat het aantal uren in mindering wordt gebracht op het aantal uren dat de werknemer voorafgaand aan de toepassing van het seniorenverlof gebruikelijk per week werkte. Het seniorenverlof als bedoeld in dit lid is geen extra spaarvariant van roostervrije uren.
- b. De in lid 5a. bedoelde werknemer kan het buitengewoon verlof jaarlijks als volgt aanvragen:
  - vanaf 56-jarige leeftijd maximaal 4 uur per week;
  - vanaf 57-jarige leeftijd maximaal 8 uur per week;
  - vanaf 58-jarige leeftijd maximaal 12 uur per week;
  - vanaf 59-jarige leeftijd maximaal 16 uur per week;
  - vanaf 60-jarige leeftijd maximaal 20 uur per week.
- c. Over de uren waarvoor aan de werknemer in het kader van deze regeling buitengewoon verlof is verleend, betaalt de werkgever de werknemer 70% van zijn uurloon tot de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de voor hem geldende FPU-richtleeftijd heeft bereikt.
- d. Over de uren dat door de werknemer buitengewoon verlof wordt genoten, vindt 100% opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen plaats.
- e. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, kan naar rato van de contractueel overeengekomen arbeidstijd, van het buitengewoon verlof in het kader van dit artikel gebruikmaken.

<sup>2</sup> Zie voor overgangsbepalingen artikel 12

- f. De werknemer die gebruikmaakt van dit buitengewoon verlof, kan niet gelijktijdig gebruikmaken van de mogelijkheid 'arbeidsduurverkorting oudere werknemers', opgenomen in artikel 10, vijfde lid.
- g. Voor de werknemer die op 31 maart 1999 gebruikmaakt van het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof, vervalt iedere aanspraak op het gestelde in artikel 15, eerste lid, onder b, de laatste twee leeftijdscategorieën.
- h. Ongeacht of de werknemer gebruikmaakt van deze vorm van buitengewoon verlof, bouwt hij – die geboren is vóór of op 1 april 1947 – gedurende de FPU-periode (vanaf 61-jarige leeftijd tot aan de 65-jarige leeftijd) wettelijk 50% pensioen op. De premieverdeling voor deze pensioenopbouw zal gelijk zijn aan de premieverdeling zoals deze tijdens het actieve dienstverband was (werkgever 2/3 deel en werknemer 1/3 deel).
- i. De werknemer die gebruikmaakt van deze vorm van buitengewoon verlof kan tussentijds de regeling beëindigen en wordt niet meer in de gelegenheid gesteld voor een tweede maal van de regeling gebruik te maken.

\* Omdat de spilleeftijd voor werknemers geboren ná 1 april 1947 maar vóór 1 januari 1950, 62 jaar en 3 maanden is, kunnen zij eerst vanaf 57 jaar en 3 maanden deelnemen aan de Seniorenregeling in dit artikel en wel als volgt: 57 jaar en 3 maanden: 4 uur per week; 58 jaar en 3 maanden: 8 uur per week; 59 jaar en 3 maanden: 12 uur per week; 60 jaar en 3 maanden: 16 uur per week; 61 jaar en 3 maanden: 20 uur per week.

**De bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid en de Regeling Studiefaciliteiten CWI zijn te vinden op het intranet.**

## Deel 2

### Relevante bepalingen sociaal plan CWI

#### Artikel 5

##### b) Zoektermijn en arbeidsvoorwaarden

De zoektermijn vangt aan op de datum waarop de werknemer boventallig wordt. De duur van de zoektermijn is afhankelijk van de som van de leeftijd en de diensttijd van de werknemer<sup>1</sup>. De duur van de zoektermijn wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

Som van leeftijd en diensttijd	Aantal maanden zoektermijn
t/m 39	7
40 t/m 49	9
50 t/m 59	11
60 t/m 69	13
70 t/m 79	15
80 en meer	17

De voor de werkgever geldende opzegtermijn maakt deel uit van de zoektermijn. In afwijking van bovenstaande eindigt de zoektermijn eerder dan na de voor betrokkene geldende duur in de volgende situaties:

- bij herplaatsing op een andere functie bij de werkgever;
- indien de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd.

Tijdens de zoekperiode wordt het brutomaandsalaris van de werknemer doorbetaald en behoudt hij recht op zijn overige arbeidsvoorwaarden. Zou de werknemer niet boventallig zijn verklaard en op grond van een beoordeling recht hebben op een periodieke salarisverhoging, dan wordt deze op de bij CWI gebruikelijke datum ook gedurende de zoektermijn toegekend. Hierbij geldt dat de laatste beoordeling wordt aangehouden zoals deze voor boventalligverklaring heeft plaatsgevonden. Tijdens de zoektermijn blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot aanvragen van verlof en ziekmelding van kracht. De werknemer is verplicht om ten minste de verlofuren die hij gedurende de zoektermijn opbouwt tijdens de zoektermijn op te nemen. De gedurende de zoektermijn opgebouwde niet-opgenomen verlofuren zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden uitbetaald.

<sup>1</sup> *Uitgangspunt hierbij is dat het langer duurt om een andere functie te vinden naarmate de werknemer ouder is, alsmede naarmate het langer geleden is dat iemand voor het laatst succesvol heeft gesolliciteerd.*



## Deel 3

### Conversietabel salaris CWI naar UWV

#### Toelichting bij conversietabel salaris CWI naar UWV

De conversietabel geeft per CWI-salarisschaal voor elk maandsalaris bij 36 uur de bijbehorende UWV-bedragen op basis van de technische omzetting, zoals bepaald in artikel 5:1 Salarisinpassing.

Gebruiksaanwijzing:

- per CWI-salarisschaal is een tabel opgenomen
- de indeling van elke tabel is als volgt:

kolom 1	kolom 2	kolom 3	kolom 4	kolom 5	kolom 6	kolom 7	kolom 8
CWI-schaal	trede	CWI- maand- salaris bij 36 uur	CWI- jaar- inkomen	UWV jaar- inkomen	UWV- maand- salaris bij 36 uur	UWV- schaal	trede

- kolom 4 vermeldt het brutojaarinkomen bij CWI, dat is 12 x brutomaandsalaris plus 8% vakantie- en 4,5% eindejaarsuitkering
- kolom 5 vermeldt het bijbehorende brutojaarinkomen bij UWV, dat is 12 x brutomaandsalaris plus 8% vakantie- en 8,33% eindejaarsuitkering, op basis van artikel 5:1
- kolom 6 vermeldt het betreffende brutomaandsalaris bij 36 uur
- en in kolommen 7 en 8 het UWV-salarisschaalnummer en de trede waar de maandbedragen van afgeleid zijn

Dit zijn de berekende bedragen naar de stand van 1 januari a.s. , exclusief de bij UWV afgesproken CAO-verhoging en eenmalige uitkering in 2009.

Herberekening van brutosalariesbedragen die afwijken van de in de tabellen opgenomen schaalsalarissen gebeurt volgens dezelfde methodiek. Op intranet is een rekenhulpmiddel opgenomen waarmee de medewerker een berekening kan maken.

Druk- en typefouten in deze overzichten voorbehouden.

### Conversietabel salarisschaal A

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
A	0	1.542,83	20.894,86	22.062,23	1.580,43	2	7	
A	1	1.579,77	21.395,14	22.062,23	1.580,43	2	7	
A	2	1.616,19	21.888,38	22.062,23	1.580,43	2	7	
A	3	1.651,63	22.368,36	23.486,85	1.682,49	2	8	
A	4	1.689,08	22.875,55	23.486,85	1.682,49	2	8	
A	5	1.725,00	23.362,02	23.486,85	1.682,49	2	8	
A	6	1.760,93	23.848,63	24.362,50	1.745,22	2	9	
A	7	1.797,36	24.342,01	24.362,50	1.745,22	2	9	
A	8	1.833,78	24.835,25	25.321,61	1.813,92	2	10	
A	9	1.870,73	25.335,67	26.266,55	1.881,61	2	11	

### Conversietabel salarisschaal B

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
B	0	1.599,51	21.662,48	22.826,91	1.635,21	3	5	
B	1	1.635,42	22.148,82	22.826,91	1.635,21	3	5	
B	2	1.671,87	22.642,47	22.826,91	1.635,21	3	5	
B	3	1.708,30	23.135,85	24.126,30	1.728,29	3	6	
B	4	1.744,72	23.629,09	24.126,30	1.728,29	3	6	
B	5	1.780,66	24.115,83	24.126,30	1.728,29	3	6	
B	6	1.817,61	24.616,26	25.168,59	1.802,96	3	7	
B	7	1.853,52	25.102,59	25.168,59	1.802,96	3	7	
B	8	1.889,96	25.596,11	26.169,08	1.874,63	3	8	
B	9	1.926,38	26.089,35	26.169,08	1.874,63	3	8	
B	10	1.962,82	26.582,86	27.204,63	1.948,81	3	9	

### Conversietabel salarisschaal C

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
C	0	1.658,21	22.457,47	22.826,91	1.635,21	3	5	
C	1	1.698,16	22.998,52	24.126,30	1.728,29	3	6	
C	2	1.737,65	23.533,34	24.126,30	1.728,29	3	6	
C	3	1.777,62	24.074,66	24.126,30	1.728,29	3	6	
C	4	1.817,61	24.616,26	25.168,59	1.802,96	3	7	
C	5	1.857,07	25.150,67	25.168,59	1.802,96	3	7	
C	6	1.897,03	25.691,86	26.169,08	1.874,63	3	8	
C	7	1.937,51	26.240,09	27.204,63	1.948,81	3	9	
C	8	1.977,49	26.781,54	27.204,63	1.948,81	3	9	
C	9	2.017,45	27.322,73	28.246,78	2.023,47	3	10	
C	10	2.055,93	27.843,87	28.246,78	2.023,47	3	10	

### Conversietabel salarisschaal D

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
D	0	1.720,45	23.300,40	24.126,30	1.728,29	3	6	
D	1	1.764,47	23.896,57	24.126,30	1.728,29	3	6	
D	2	1.809,00	24.499,65	25.168,59	1.802,96	3	7	
D	3	1.852,01	25.082,14	25.168,59	1.802,96	3	7	
D	4	1.896,03	25.678,31	26.169,08	1.874,63	3	8	
D	5	1.940,56	26.281,39	27.204,63	1.948,81	3	9	
D	6	1.983,06	26.856,98	27.204,63	1.948,81	3	9	
D	7	2.027,60	27.460,19	28.246,78	2.023,47	3	10	
D	8	2.071,10	28.049,32	28.246,78	2.023,47	3	10	
D	9	2.114,63	28.638,86	29.261,56	2.096,16	3	11	
D	10	2.158,65	29.235,03	29.261,56	2.096,16	3	11	

### Conversietabel salarisschaal E

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
E	0	1.792,29	24.273,34	25.022,58	1.792,50	4	5
E	1	1.840,36	24.924,36	25.022,58	1.792,50	4	5
E	2	1.887,93	25.568,61	26.016,20	1.863,68	4	6
E	3	1.937,02	26.233,45	27.058,62	1.938,35	4	7
E	4	1.984,57	26.877,43	27.058,62	1.938,35	4	7
E	5	2.033,17	27.535,63	28.093,90	2.012,51	4	8
E	6	2.082,75	28.207,10	29.115,42	2.085,69	4	9
E	7	2.131,34	28.865,16	29.115,42	2.085,69	4	9
E	8	2.179,40	29.516,05	30.150,70	2.159,85	4	10
E	9	2.228,47	30.180,61	31.165,22	2.232,53	4	11
E	10	2.276,55	30.831,77	31.165,22	2.232,53	4	11

### Conversietabel salarisschaal F

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
F	0	1.873,78	25.376,98	25.404,79	1.819,88	5	4
F	1	1.927,40	26.103,16	26.398,54	1.891,07	5	5
F	2	1.981,54	26.836,39	27.503,25	1.970,20	5	6
F	3	2.035,17	27.562,71	28.670,65	2.053,83	5	7
F	4	2.089,83	28.302,99	28.670,65	2.053,83	5	7
F	5	2.144,48	29.043,12	29.845,19	2.137,97	5	8
F	6	2.198,11	29.769,44	29.845,19	2.137,97	5	8
F	7	2.252,26	30.502,81	31.012,46	2.221,59	5	9
F	8	2.306,40	31.236,04	32.165,84	2.304,21	5	10
F	9	2.360,52	31.968,99	32.165,84	2.304,21	5	10
F	10	2.413,67	32.688,82	33.347,39	2.388,85	5	11

### Conversietabel salarisschaal G

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
G	0	1.971,43	26.699,47	27.941,01	2.001,56	6	3
G	1	2.031,13	27.508,00	27.941,01	2.001,56	6	3
G	2	2.092,87	28.344,16	29.240,67	2.094,66	6	4
G	3	2.154,08	29.173,14	29.240,67	2.094,66	6	4
G	4	2.214,29	29.988,57	30.512,01	2.185,74	6	5
G	5	2.276,03	30.824,73	31.811,66	2.278,84	6	6
G	6	2.336,75	31.647,07	31.811,66	2.278,84	6	6
G	7	2.397,98	32.476,32	33.097,17	2.370,93	6	7
G	8	2.458,72	33.298,94	34.389,55	2.463,51	6	8
G	9	2.520,44	34.134,82	34.389,55	2.463,51	6	8
G	10	2.580,16	34.943,62	35.689,07	2.556,60	6	9

### Conversietabel salarisschaal H

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
H	0	2.085,27	28.241,23	29.240,67	2.094,66	6	4
H	1	2.149,03	29.104,74	29.240,67	2.094,66	6	4
H	2	2.211,27	29.947,67	30.512,01	2.185,74	6	5
H	3	2.274,53	30.804,41	31.811,66	2.278,84	6	6
H	4	2.337,76	31.660,75	31.811,66	2.278,84	6	6
H	5	2.401,54	32.524,54	33.097,17	2.370,93	6	7
H	6	2.464,28	33.374,24	34.389,55	2.463,51	6	8
H	7	2.527,54	34.230,98	34.389,55	2.463,51	6	8
H	8	2.590,27	35.080,54	35.689,07	2.556,60	6	9
H	9	2.654,03	35.944,06	36.953,68	2.647,19	6	10
H	10	2.716,78	36.793,89	36.953,68	2.647,19	6	10
H	11	2.780,02	37.650,37	38.266,94	2.741,26	6	11

### Conversietabel salarisschaal I

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
I	0	2.254,28	30.530,16	30.859,57	2.210,63	7	1
I	1	2.326,15	31.503,51	32.172,98	2.304,72	7	2
I	2	2.399,52	32.497,18	33.437,59	2.395,31	7	3
I	3	2.471,37	33.470,26	34.632,77	2.480,93	7	4
I	4	2.543,72	34.450,11	34.632,77	2.480,93	7	4
I	5	2.617,10	35.443,91	35.925,28	2.573,52	7	5
I	6	2.689,45	36.423,76	37.204,03	2.665,12	7	6
I	7	2.762,33	37.410,79	38.461,63	2.755,21	7	7
I	8	2.834,68	38.390,64	38.461,63	2.755,21	7	7
I	9	2.906,54	39.363,85	39.767,89	2.848,78	7	8
I	10	2.979,92	40.357,65	41.046,51	2.940,38	7	9
I	11	3.052,77	41.344,27	42.346,03	3.033,47	7	10

### Conversietabel salarisschaal J

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
J	0	2.455,66	33.257,49	36.071,15	2.583,97	8	1
J	1	2.539,66	34.395,12	36.071,15	2.583,97	8	1
J	2	2.623,68	35.533,02	36.071,15	2.583,97	8	1
J	3	2.707,66	36.670,38	37.363,79	2.676,57	8	2
J	4	2.791,16	37.801,24	38.649,30	2.768,65	8	3
J	5	2.875,16	38.938,87	39.913,90	2.859,24	8	4
J	6	2.958,64	40.069,45	41.220,16	2.952,82	8	5
J	7	3.041,63	41.193,40	41.220,16	2.952,82	8	5
J	8	3.126,14	42.337,94	42.491,91	3.043,92	8	6
J	9	3.210,14	43.475,57	43.742,77	3.133,53	8	7
J	10	3.293,63	44.606,29	45.035,01	3.226,10	8	8
J	11	3.378,13	45.750,69	46.348,55	3.320,19	8	9

### Conversietabel salarisschaal K

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
K	0	2.705,65	36.643,16	40.928,41	2.931,92	9	1
K	1	2.797,73	37.890,22	40.928,41	2.931,92	9	1
K	2	2.888,81	39.123,73	40.928,41	2.931,92	9	1
K	3	2.980,42	40.364,42	40.928,41	2.931,92	9	1
K	4	3.072,01	41.604,85	42.304,24	3.030,48	9	2
K	5	3.163,58	42.845,00	43.652,17	3.127,04	9	3
K	6	3.255,68	44.092,33	45.007,23	3.224,11	9	4
K	7	3.346,26	45.319,07	46.382,93	3.322,65	9	5
K	8	3.438,35	46.566,26	47.745,01	3.420,23	9	6
K	9	3.529,94	47.806,68	49.065,30	3.514,81	9	7
K	10	3.621,53	49.047,11	49.065,30	3.514,81	9	7
K	11	3.712,61	50.280,62	50.427,37	3.612,38	9	8
K	12	3.803,18	51.507,23	51.761,54	3.707,95	9	9

### Conversietabel salarisschaal L

Schaal	Trede	CWI			UWV		
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris	Schaal	Trede
L	0	2.989,51	40.487,53	46.258,08	3.313,71	10	1
L	1	3.093,75	41.899,28	46.258,08	3.313,71	10	1
L	2	3.199,00	43.324,70	46.258,08	3.313,71	10	1
L	3	3.302,75	44.729,80	46.258,08	3.313,71	10	1
L	4	3.407,97	46.154,82	46.258,08	3.313,71	10	1
L	5	3.511,70	47.559,66	47.641,06	3.412,78	10	2
L	6	3.615,46	48.964,90	48.995,86	3.509,83	10	3
L	7	3.718,68	50.362,83	50.364,95	3.607,91	10	4
L	8	3.820,89	51.747,08	53.088,71	3.803,02	10	6
L	9	3.922,11	53.117,92	54.443,90	3.900,10	10	7
L	10	4.025,84	54.522,76	55.819,86	3.998,67	10	8
L	11	4.127,55	55.900,24	57.167,66	4.095,22	10	9
L	12	4.230,24	57.290,99	58.515,72	4.191,79	10	10
L	13	4.332,97	58.682,28	59.877,53	4.289,34	10	11



### Conversietabel salarisschaal M

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
M	0	3.332,58	45.133,80	52.136,75	3.734,83	11	1	
M	1	3.452,51	46.758,03	52.136,75	3.734,83	11	1	
M	2	3.571,44	48.368,73	52.136,75	3.734,83	11	1	
M	3	3.690,36	49.979,28	52.136,75	3.734,83	11	1	
M	4	3.808,74	51.582,53	52.136,75	3.734,83	11	1	
M	5	3.926,66	53.179,54	53.561,51	3.836,89	11	2	
M	6	4.044,04	54.769,24	54.992,88	3.939,43	11	3	
M	7	4.161,45	56.359,35	56.410,38	4.040,97	11	4	
M	8	4.279,34	57.955,96	59.252,23	4.244,55	11	6	
M	9	4.397,26	59.552,97	60.676,74	4.346,60	11	7	
M	10	4.514,13	61.135,77	62.115,12	4.449,63	11	8	
M	11	4.631,53	62.725,74	63.546,63	4.552,18	11	9	
M	12	4.750,95	64.343,07	64.964,25	4.653,73	11	10	
M	13	4.868,34	65.932,90	66.375,00	4.754,79	11	11	
M	14	4.986,24	67.529,65	67.806,37	4.857,33	11	12	

### Conversietabel salarisschaal N

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
N	0	3.673,14	49.746,07	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	1	3.804,19	51.520,91	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	2	3.935,27	53.296,15	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	3	4.066,32	55.070,99	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	4	4.196,85	56.838,78	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	5	4.327,91	58.613,75	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	6	4.458,98	60.388,86	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	7	4.589,54	62.157,06	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	8	4.720,09	63.925,12	64.255,64	4.602,97	13	1	
N	9	4.851,63	65.706,60	66.291,42	4.748,80	13	2	
N	10	4.982,19	67.474,80	68.376,25	4.898,15	13	3	
N	11	5.114,78	69.270,49	70.433,18	5.045,50	13	4	
N	12	5.245,32	71.038,42	72.510,89	5.194,34	13	5	
N	13	5.375,87	72.806,48	74.574,43	5.342,16	13	6	
N	14	5.507,43	74.588,23	76.624,36	5.489,01	13	7	
N	15	5.638,49	76.363,20	76.624,36	5.489,01	13	7	

### conversietabel salarisschaal O

Schaal	Trede	CWI			UWV		Schaal	Trede
		Maand salaris	Jaar-inkomen	Jaar-inkomen	Maand salaris			
O	0	4041,02	54.728,34	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	1	4186,74	56.701,86	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	2	4330,95	58.654,92	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	3	4476,17	60.621,67	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	4	4621,40	62.588,54	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	5	4765,61	64.541,61	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	6	4910,34	66.501,72	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	7	5054,55	68.454,78	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	8	5198,75	70.407,71	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	9	5344,52	72.381,90	72.524,51	5.195,31	14	1	
O	10	5488,71	74.334,70	75.095,51	5.379,49	14	2	
O	11	5633,43	76.294,67	77.659,77	5.563,18	14	3	
O	12	5778,65	78.261,41	80.210,01	5.745,87	14	4	
O	13	5922,88	80.214,75	82.794,76	5.931,03	14	5	
O	14	6067,60	82.174,72	82.794,76	5.931,03	14	5	
O	15	6211,81	84.127,79	85.338,13	6.113,22	14	6	
O	16	6357,53	86.101,30	87.902,12	6.296,89	14	7	



CWI  
December 2008

C0110 14611 12-08