

Eindbod ANWB in het kader van cao-overleg 2011

ANWB
31 mei 2011

Eindbod ANWB in het kader van cao-overleg 2011

ANWB en vakorganisaties hebben de afgelopen weken overleg gevoerd over een nieuwe cao. In deze brief legt de ANWB haar eindbod neer. Het eindbod moet gezien worden als een totaalbod en is in die zin dus een ondeelbaar geheel.

Looptijd van 1 jaar

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 april 2011 tot en met 31 maart 2012.

Inkomensverbetering van 2%

De inkomens worden deze cao-periode met 2% verbeterd. De verbetering bestaat uit drie elementen:

- Algemene salarisverhoging van 1%
- Eenmalige uitkering in december 2011
- Jaarlijkse structurele eindejaarsuitkering van 1%

Algemene salarisverhoging van 1%

Per 1 februari 2012 worden de salarissen verhoogd met 1%.

De minima en maxima van de salarisschalen worden met ditzelfde percentage verhoogd. Datzelfde geldt voor de zogenoemde garantieschalen.

De VUT-uitkeringen worden per 1 februari 2012 verhoogd met 1%. De uitkeringen van deelnemers aan de stamrechtregeling worden conform Sociaal Plan ANWB verhoogd met 80% van de salarisstijging.

Eenmalige uitkering in december 2011

Aan de medewerker die op 1 december 2011 in dienst is van de ANWB wordt in december 2011 een eenmalige bruto uitkering verstrekt van 1% van het totale jaarinkomen, waarbij voor de berekening wordt uitgegaan van het maandinkomen in december 2011 vermenigvuldigd met de factor:

- 7/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen voor 1 augustus 2011
- 6/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen in augustus 2011
- 5/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen in september 2011
- 4/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen in oktober 2011
- 3/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen in november 2011
- 2/12 voor de medewerker die in dienst is gekomen op 1 december 2011

Deelnemers aan de VUT- en stamrechtregeling ontvangen eveneens de eenmalige uitkering.

Jaarlijkse structurele eindejaarsuitkering van 1%

Met ingang van 1 december 2011 kent de ANWB een structurele eindejaarsuitkering. De medewerker die op 1 december 2011 in dienst is van de ANWB ontvangt in december 2011 een bruto eindejaarsuitkering van 1% over zijn daadwerkelijk (in de periode januari 2011 t/m december 2011) verdiende jaarsalaris (exclusief onregelmatigheidstoeslag en andere toeslagen).

De medewerker die in 2011 in dienst is gekomen van de ANWB ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden in 2011.

Vanaf 2012 wordt de bruto eindejaarsuitkering jaarlijks uitbetaald in december, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal maanden dat de medewerker in betreffend jaar in dienst is bij de ANWB. De berekening gaat over het daadwerkelijk (in het betreffende jaar) verdiende jaarsalaris.

De medewerker die eerder dan december van het betreffende jaar uit dienst treedt, ontvangt naar rato van het aantal gewerkte maanden de eindejaarsuitkering bij zijn laatste salarisbetaling.

De eindejaarsuitkering telt mee in de pensioengrondslag en is dus pensioengevend. Deelnemers aan de VUT- en stamrechtregeling ontvangen eveneens de eindejaarsuitkering.

Vakantiegeld in één keer uitbetalen in plaats van in twee keer

Vakantiegeld bij de ANWB wordt nu in twee delen uitgekeerd: een deel in mei (over de periode januari t/m augustus) en een deel in december (over de periode september t/m december). De ANWB gaat het vakantiegeld voortaan in één keer uitbetalen, namelijk bij het salaris van de maand mei (over de maanden juni van het voorgaande jaar t/m mei van het lopende jaar). Dat betekent het volgende:

- In mei 2011 is vakantiegeld uitbetaald over de maanden januari 2011 t/m augustus 2011;
- In december 2011 wordt geen vakantiegeld uitbetaald (in december 2011 wordt echter wel de eindejaarsuitkering en de eenmalige uitkering betaald; zie hierboven);
- In mei 2012 wordt vakantiegeld betaald over de maanden september 2011 t/m mei 2012;
- In december 2012 wordt geen vakantiegeld uitbetaald (in december 2012 wordt wel de eindejaarsuitkering betaald; zie hierboven);
- In mei 2013 wordt vakantiegeld betaald over de maanden juni 2012 t/m mei 2013;
- In december 2013 wordt geen vakantiegeld uitbetaald (in december 2013 wordt wel de eindejaarsuitkering betaald; zie hierboven);
- In 2014 en verder: conform 2013.

De medewerker ontvangt dus op jaarbasis evenveel vakantiegeld als dat hij gewend was alleen het betalingsmoment wordt gewijzigd.

Toekomst ANWB pensioenregelingen

Conform artikel 9.7.8 van de cao2010-2011 is een werkgroep (bestaande uit pensioendeskundigen namens de ANWB en namens de vakorganisaties) gestart met als opdracht aanbevelingen aan cao-partijen te formuleren over de toekomst en betaalbaarheid van de huidige ANWB-pensioenregelingen en de gewenste en mogelijke aanpassingen daarvan. Cao-partijen zullen, als deze werkgroep haar werkzaamheden heeft afgerond, de resultaten bespreken.

Indien cao-partijen, al dan niet op grond van deze adviezen/aanbevelingen, gedurende de looptijd van de nieuwe cao overeenstemming bereiken over aanpassing(en) van de pensioenregelingen, zullen deze inhoudelijk worden opgenomen in een addendum bij de cao 2011-2012.

Telewerken

Telewerken wordt in deze cao-periode in beperkte mate gefaciliteerd. Een ANWB-brede uitrol van telewerken vindt plaats zodra de ANWB daar voldoende op is ingericht.

De telewerker binnen de ANWB is de medewerker die:

- Structureel ten minste één dag in de week zijn werkzaamheden buiten de ANWB verricht, én
- Een telewerkovereenkomst heeft getekend als aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst, én
- Een werkplek heeft die voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Arbowet.

De afspraken op het gebied van telewerken zijn opgenomen in een nieuw cao-artikel. De inhoud hiervan is opgenomen in bijlage 1.

Leeftijdsverlof en werktijdvermindering oudere medewerkers

De ANWB heeft in het kader van het cao-overleg voorstellen gedaan gericht op blijvende inzetbaarheid en over leeftijdsverlof en werktijdvermindering voor oudere medewerkers. De ANWB gaat in overleg met vakorganisaties deze cao-periode onderzoek doen om te kijken hoe de gelden die momenteel aan leeftijdsverlof en werktijdvermindering worden besteed effectiever kunnen worden ingezet.

Het resultaat van het onderzoek is input voor het volgende cao-overleg. De kosten van het onderzoek komen ten laste van het budget levensfasebeleid zoals vermeld in artikel 12.5.2 van de cao 2010-2011.

Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Met ingang van 1 januari 2012 ontvangt elke medewerker in vaste dienst en elke medewerker met een tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer een vaste vergoeding van € 22,50 bruto per maand als tegemoetkoming in de kosten van een zorgverzekering op maat die de medewerker zelf bij zijn zorgverzekeraar afsluit. De vergoeding is voor iedere medewerker hetzelfde. De vergoeding wordt ook gegeven aan vutters en deelnemers stamrechtregeling.

De vergoeding wordt geïndexeerd met de algemene salarisverhogingen.

De gratis aanvullende pakketten die de ANWB nu verstrekt aan medewerkers die deelnemen aan het collectieve zorgcontract bij VGZ (via Aevitae) komen per 1 januari 2012 te vervallen.

De medewerker kan zijn zorgverzekering afsluiten bij de zorgverzekeraar waarmee de ANWB een collectief contract heeft afgesloten of bij een andere verzekeraar.

In het nieuw af te sluiten collectieve contract ingaande 1 januari 2012 is gekozen voor een ANWB basis pakket dat naar keuze van de medewerker is aan te vullen met speciale doelgroep pakketten. Het ANWB basispakket is qua inhoud dezelfde als de huidige basisverzekering aangevuld met de belangrijkste dekkingen van de bestaande gratis verstrekte aanvullende pakketten.

De medewerker die zijn zorgverzekering afsluit bij de zorgverzekeraar waarmee de ANWB een collectief contract heeft gesloten krijgt een collectiviteitskorting op zowel de premie van het ANWB basispakket als de premie van het doelgroep pakket.

Zodra de nieuwe regeling wordt ingevoerd worden medewerkers daarover uitgebreid geïnformeerd.

Retail

Om de werkgelegenheid te kunnen blijven garanderen en de noodzakelijke groei te realiseren binnen de ANWB-winkels is Retail gestart met de bouw van een professioneel multichannel retailhuis. Een van de onderdelen hiervan is het meer retail-marktconform maken van de onregelmatigheidstoeslag voor het winkelpersoneel en het flexibiliseren van de retailorganisatie. De overwegingen hiervoor zijn uitgebreid toegelicht door de directeur Retail tijdens het overleg tussen partijen.

Meer retail-marktconform maken van de onregelmatigheidstoeslag bij de winkels

De winkelorganisatie gaat onderstaand dagvenster en bijbehorende percentages onregelmatigheidstoeslag hanteren:

Maandag tot en met vrijdag

- tussen 0:00 – 07:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 31%/47% naar 50% per uur
- tussen 07:00 – 08:00 ontvangen medewerkers geen onregelmatigheidstoeslag
- tussen 18:00 – 21:00 ontvangen medewerkers geen onregelmatigheidstoeslag
- tussen 21:00 – 24:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 21% naar 50% per uur

Zaterdag

- tussen 0:00 – 07:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 47% naar 50% per uur
- tussen 07:00 – 18:00 ontvangen medewerkers geen onregelmatigheidstoeslag
- tussen 18:00 – 24:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 42% naar 50% per uur

Zondag

- tussen 0:00 – 08:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 47% naar 50% per uur
- tussen 08:00 – 18:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 23% naar 50% per uur
- tussen 18:00 – 24:00 wordt de onregelmatigheidstoeslag verhoogd van 42% naar 50% per uur
- De dubbele onregelmatigheidstoeslag vanaf de zevende gewerkte zondag zoals vermeld in artikel 15.1.6d van de cao 2010-2011 vervalt.

De ingangsdatum van de aangepaste systematiek is als volgt:

1. Voor medewerkers bij de winkels die op of na 1 januari 2012 in dienst treden gaat de aangepaste systematiek in per 1 januari 2012.
2. Voor medewerkers bij de winkels die voor 1 januari 2012 in dienst zijn getreden gaat de aangepaste systematiek in per 1 januari 2013.

De aangepaste systematiek geldt uitsluitend voor medewerkers die werkzaam zijn in de winkels. De percentages zoals beschreven in artikel 4.12.2b van de cao 2010-2011, de

vergoeding in tijd zoals aangegeven in artikel 15.2.3 en de regeling uit 15.6.d zijn voor medewerkers die werkzaam zijn bij de winkels, niet meer van toepassing.

Compensatieregeling

Medewerkers werkzaam bij de winkelorganisatie die op 31 december 2011 in dienst waren én op 30 juni 2013 nog steeds in dienst zijn, ontvangen een eenmalige bruto compensatie ter waarde van één jaar onregelmatigheidstoeslag die zij in vrije tijd of in geld hebben ontvangen over de periode 1-1-2012 tot en met 31-12-2012. Uitkering van de compensatie vindt plaats met de salarisbetaling van juli 2013. De compensatie kan op verzoek van de medewerker ook worden gegeven in vrije tijd.

Eenmalige uitkering voor medewerkers winkelorganisatie

Medewerkers (werkzaam bij de winkelorganisatie) die op 1 december 2012 in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van € 500 bruto in december 2012. Parttimers ontvangen de uitkering pro rato. Medewerkers die in de loop van 2012 in dienst zijn gekomen ontvangen de uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden in 2012.

Flexibilisering Retail

De huidige cao-afspraken over flexibilisering van Retail zoals beschreven in artikel 12.5.7 van de cao 2010-2011 wordt gecontinueerd. Vakorganisaties worden in periodiek overleg, waarbij ook de directeur Retail aanwezig is, op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

Rooster Alarmcentrale

De ANWB heeft voorgesteld om het structureel mogelijk te maken voor tijdelijke medewerkers op de Alarmcentrale een éénweekse rooster één week van te voren uit te geven. Dit voorstel zal besproken worden in het periodieke overleg tussen ANWB en vakorganisaties waarbij ook Directeur Alarmcentrale aanwezig is.

In dit overleg komt tevens de status van de bestaande roosterafspraken aan de orde.

Pilot zelfroosteren bij afdeling ContactCenter

Op voorstel van FNV en De Unie, gaat een paritaire werkgroep van start die onderzoek doet naar de mogelijkheden en randvoorwaarden voor een 'pilot zelfroosteren' bij de afdeling ContactCenter. De werkgroep heeft als doel het voorbereiden van een pilot zelfroosteren en het (mede op basis daarvan) doen van voorstellen voor het volgende cao-overleg.

Aan de vakorganisaties (FNV, CNV en De Unie) wordt gevraagd (eigen) specialisten op dit gebied aan de werkgroep te laten deelnemen. Verder zal de werkgroep bestaan uit een specialist van de werkgeversvereniging AWWN, de manager van het ContactCenter en een projectleider van de ANWB.

Continueren afspraak over uitzendperiodes

De bestaande cao afspraak in artikel 3.2.3, dat uitzendperiodes en/of detachingsperiodes bij de ANWB die voortvloeien uit de eerste arbeidsovereenkomst niet meetellen in de keten, wordt voor de duur van de nieuwe cao-periode gecontinueerd.

Modernisering bijzonder verlof, calamiteitenverlof en adoptieverlof

De regelingen over de onderwerpen bijzonder verlof, calamiteitenverlof en adoptieverlof zijn gemoderniseerd en/of aangepast aan huidige (veelal ruimere) wetgeving. De hoofdlijn van de aanpassingen is hieronder opgenomen. De complete nieuwe tekst is vermeld in bijlage 2.

Modernisering regeling bijzonder verlof (artikel 8.4)

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- De afspraak over adoptieverlof is in lijn gebracht met wetgeving.
- Er is geen doorbetaald verlof meer bij het huwelijksjubileum van (schoon)ouders.
- Bij overlijden van een kind geldt bijzonder verlof tot en met de dag van de uitvaart ongeacht of het kind wel of niet een partner heeft (nu wordt daar onderscheid in gemaakt).

Modernisering regeling calamiteitenverlof

In de cao wordt een nieuw artikel opgenomen over calamiteitenverlof. Dit artikel vervangt het bestaande artikel "verzuim door onverwachte omstandigheden" uit de "Secundaire Arbeidsvoorwaarden en Regelingen". Zo staan alle afspraken over 'zorg en verlof' overzichtelijk bij elkaar. De ondernemingsraad is hiermee akkoord onder voorbehoud van akkoord van vakorganisaties.

Modernisering regeling adoptieverlof (artikel 8.4.2)

Het cao-artikel over adoptieverlof is aangepast aan huidige wetgeving.

Nieuwe verhuisregeling

Het cao-artikel over vergoedingen bij verhuizing (artikel 11.1 cao 2010-2011) is in lijn gebracht met vernieuwde fiscale regelgeving en met artikel 12.6 van het Sociaal Plan ANWB 2010 -2012.

De nieuwe tekst van de verhuisregeling is als bijlage 3 toegevoegd. In bijlage 4 zijn de wijzigingen toegelicht.

Internationale collegialiteit

De ANWB is bereid het CNV project "Verbetering veiligheid op het werk van bedienden van pompstations" in Nicaragua financieel te steunen met een eenmalige bijdrage van € 5.365,44.

Naleving cao

Directeur HRM is aanspreekbaar op naleving van de cao.

Naleving cao is een vast onderwerp in het periodiek overleg tussen ANWB en vakorganisaties. Bij dergelijk periodiek overleg kunnen ook de directeuren Alarmcentrale, Wegenwacht en/of Retail betrokken worden.

Handhaving overige tekst cao

De tekst van de cao 2010-2011 wordt voor de overige onderwerpen inhoudelijk gehandhaafd in de nieuwe cao, waarbij indien en voor zover van toepassing, daarin genoemde data welke tijdens de looptijd van de cao 2010-2011 zijn/zullen verlopen, worden geactualiseerd en verlengd voor de duur van de nieuwe cao.

Voorbehoud

Dit eindbod dient te worden gezien als een ondeelbaar geheel en staat (slechts) open voor algehele acceptatie. ANWB behoudt zich echter het recht voor om dit bod te wijzigen en/of aan te vullen indien onverhoopt onvoorziene zwaarwegende omstandigheden of ernstige onvolkomenheden in dit bod daartoe aanleiding geven.

Bijlage 1: Nieuw artikel telewerken

Artikel 5.6 Telewerken

1. De ANWB stelt de medewerker in de gelegenheid om te telewerken, tenzij hierdoor economische, technische of operationele belangen van de ANWB worden geschaad en onder voorbehoud van artikel 5.6.2. Leidinggevende en medewerker bepalen in onderling overleg hoe het telewerken vormgegeven kan worden. Met telewerken voert de medewerker zijn werkzaamheden uit buiten de onderneming, meestal vanuit de privé woning.
2. De ANWB rolt vanaf 2011 het telewerken gefaseerd uit, te beginnen bij de afdelingen Alarmcentrale en Contact Center, en de afdelingen die meedoen in de pilot "Het Nieuwe Werken". Totdat de ANWB voldoende is ingericht om een ANWB-brede uitrol van telewerken mogelijk te maken, met name op het gebied van ict, worden aanvragen voor telewerkfaciliteiten van medewerkers van overige afdelingen in behandeling genomen op het moment dat de benodigde telewerkfaciliteiten daadwerkelijk voor die afdelingen voorhanden zijn.
3. De telewerker binnen de ANWB is de medewerker die:
 - Structureel ten minste één dag in de week zijn werkzaamheden buiten de onderneming verricht, én
 - Een telewerkovereenkomst heeft getekend als aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst, én
 - Een werkplek heeft die voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Arbowet.
4. De ANWB stelt aan de medewerker, voor een deugdelijke uitoefening van zijn werkzaamheden, de benodigde informatie- en communicatiemiddelen ter beschikking zoals bijvoorbeeld een laptop, een toetsenbord, een muis en een mobiele telefoon. De ANWB en de medewerker sluiten met betrekking tot deze ter beschikking gestelde zaken een bruikleenovereenkomst. Wanneer voor het uitvoeren van de werkzaamheden in de privé woning een extra telefoonverbinding nodig is, komen de kosten daarvoor voor rekening van de ANWB.
5. De medewerker moet zelf zorgen voor, of beschikken over een internetverbinding met voldoende snelheid voor de benodigde applicaties om de vereiste kwaliteit van de dienstverlening te kunnen garanderen. Als er een snellere verbinding noodzakelijk is dan die de medewerker heeft, en de kosten daarvan de verstrekte internetvergoeding overschrijden, dan komen de meerkosten voor rekening van de ANWB.
6. De medewerker die gaat telewerken maar nog niet over een werkplek beschikt die voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Arbowet, komt in aanmerking voor een vergoeding om de werkplek te laten voldoen aan deze eisen. De vergoeding wordt hoogstens eenmaal per vijf jaar verstrekt en bedraagt maximaal de kosten van de standaard werkplek die wordt aangeboden via de ANWB. Om in aanmerking te

komen voor deze vergoeding, moet de telewerker minimaal een dag vanuit de privé woning werken. De medewerker moet dit, wanneer de fiscus hierom verzoekt, kunnen aantonen. Wanneer hij hier niet naar handelt, komen de door de fiscus aan de ANWB opgelegde kosten voor rekening van de medewerker. Voor de telewerker die de telewerkovereenkomst binnen genoemde vijf jaar middels opzegging beëindigt, geldt een terugbetalingsregeling. De medewerker die de telewerkovereenkomst binnen een jaar opzegt betaalt 75% van de uitbetaalde vergoeding terug. Binnen het tweede jaar is dit 50%, binnen het derde jaar 25%, binnen het vierde jaar 15% en binnen het vijfde jaar 5%.

7. De medewerker ontvangt geen woon-werkverkeervergoeding over de contractueel vastgelegde telewerkdagen die zijn opgenomen in de telewerkovereenkomst.
8. Als tijdens de looptijd van deze cao wetgeving wijzigt en wanneer de verplichtingen voor werkgevers worden versoepeld en/of fiscale faciliteiten worden beperkt, wordt de inhoud van dit artikel hiermee in overeenstemming gebracht.

Bijlage 2: Artikelen over bijzonder verlof, calamiteitenverlof en adoptieverlof

Artikel 8.4 Bijzonder verlof

1. De medewerker heeft recht op bijzonder verlof op de dag/dagen waarop de hieronder genoemde gebeurtenissen plaatsvinden:
 - a. Bij eigen huwelijk: drie dagen (inclusief ondertrouw).
 - b. Bij huwelijk van (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zuster of kind: een dag
 - c. Bij bevalling van de partner van de medewerker: twee dagen.
 - d. Bij overlijden van de partner of een kind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie.
 - e. Bij overlijden van de (schoon)ouders: twee dagen. Als de medewerker de uitvaart regelt: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie.
 - f. Bij overlijden van grootouders, broers, (schoon)zusters, zwagers of kleinkinderen: een dag.
 - g. Bij 25-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest: een dag. Bij 40 jarig dienstjubileum of huwelijksfeest: twee dagen.
 - h. Bij verhuizing: een dag (maximaal een keer per jaar). Als de verhuizing op initiatief van de ANWB plaatsvindt en schriftelijk is overeengekomen dat hij verhuist: twee dagen.

Tijdens het bijzonder verlof betaalt de ANWB het maandinkomen van de medewerker volledig door.

2. In artikel 1 wordt met kind bedoeld: eigen kind, pleegkind, adoptiekind of stiefkind. Met ouder, ook de pleeg- of stiefouder.
3. De leidinggevende kan aan de medewerker rouwverlof toekennen. De duur van het verlof is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker. Tijdens toegekend rouwverlof betaalt de ANWB het maandinkomen van de medewerker volledig door.

Artikel 8.5 Calamiteitenverlof

1. Als de medewerker niet in staat is om zijn werk te doen door plotselinge onvoorziene omstandigheden waarvoor hij direct noodmaatregelen moet nemen,

meldt hij dit meteen aan zijn leidinggevende. De medewerker vertelt zijn leidinggevende wat de reden is dat hij niet kan werken.

2. De medewerker heeft in een dergelijke situatie recht op doorbetaald kortdurend verlof (zonder dat hiervoor verlofuren worden ingehouden). De duur van het verlof is afhankelijk van de ernst van de noodsituatie en de tijd die nodig is om noodmaatregelen te treffen. De medewerker en zijn leidinggevende maken hierover in overleg afspraken.

Artikel 8.6 Adoptieverlof

1. De ANWB past voor adoptieverlof de wettelijke regeling toe (volgens de bepalingen hierover in de Wet Arbeid en Zorg).
2. Tijdens het adoptieverlof betaalt de ANWB het maandinkomen van de medewerker volledig door.

Bijlage 3: Artikel over vergoedingen bij verhuizing

Artikel 11.1 Vergoedingen bij verhuizing

1. De ANWB kent vergoedingen voor de medewerker:
 - die nieuw in dienst treedt bij de ANWB en met wie in de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat hij verhuist naar een woning dichtbij de standplaats
 - van wie het werk is verplaatst en die met de ANWB schriftelijk is overeengekomen dat hij verhuist naar een woning dichtbij de standplaats.

2. Er zijn drie soorten vergoedingen mogelijk:
 - Vóór de verhuizing: een ruimere vergoeding woon-werkverkeer (zie lid 3).
 - Vóór de verhuizing: een tegemoetkoming in tijdelijke huisvestingskosten (zie lid 4).
 - Bij verhuizing: een tegemoetkoming in de verhuiskosten (zie lid 5).

3. De verhuisplichtige medewerker komt vóór zijn verhuizing tijdelijk in aanmerking voor een ruimere tegemoetkoming woon-werkverkeer. Deze ruimere tegemoetkoming houdt in:
 - Als de medewerker met openbaar vervoer reist, komt hij in aanmerking voor het kilometerreductieplan zoals omschreven in art. 11.2. lid 2 d, waarbij er geen maximum geldt voor het aantal NS-kilometers.
 - Als de medewerker kiest voor de Algemene woon-werkverkeervergoeding, komt hij in aanmerking voor de nieuwe regeling (art. 11.2 lid c van deze cao), waarbij ook de eerste 10 kilometers worden vergoed en er geen maximum geldt voor het aantal kilometers enkele reisafstand.

De ruimere vergoeding wordt toegekend tot het moment van verhuizen, doch uiterlijk voor een periode van twee jaar.

4. De verhuisplichtige medewerker komt vóór zijn verhuizing in aanmerking voor een tegemoetkoming in tijdelijke huisvestingskosten als dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en de standplaats gezien de reisduur niet reëel is. De hoogte van deze tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de werkelijke kosten, in goed overleg tussen manager en medewerker, en tot een maximum van € 1.000,- per maand. Daarnaast worden de kosten van het twee maal per week naar huis reizen (retour) vergoed op basis van de reiskostenvergoeding voor dienstreizen binnen Nederland zoals vermeld in de Secundaire Arbeidsvoorwaarden.

De tegemoetkoming en de vergoeding worden toegekend tot het moment van verhuizen, doch uiterlijk voor een periode van twee jaar.

De medewerker die deze tegemoetkoming en/of vergoeding ontvangt, komt niet in aanmerking voor een ruimere tegemoetkoming woon-werkverkeer (zoals beschreven in lid 3 van dit artikel).

5. De verhuisplichtige medewerker ontvangt een tegemoetkoming in de verhuiskosten als wordt voldaan aan alle volgende voorwaarden:

- De verhuizing vindt daadwerkelijk plaats binnen twee jaar na de datum van indiensttreding of na de datum van overplaatsing.
- De afstand van de woning tot de standplaats bedraagt meer dan 50 km (voor de nieuwe medewerker).
- De afstand van de woning tot de nieuwe standplaats is met meer dan 20 km toegenomen en bedraagt meer dan 50 km (voor de medewerker die is overgeplaatst).
- De afstand van de nieuwe woning tot de (nieuwe) standplaats bedraagt na verhuizing 20 km of minder.
- De medewerker heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de proeftijd is verstreken.

De tegemoetkoming in verhuiskosten houdt in:

- een volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel na overlegging van een op naam van de ANWB gestelde rekening (inclusief btw), mits de normen van redelijkheid in acht zijn genomen en
- een tegemoetkoming in de inrichtingskosten van de nieuwe woning van € 7.750,-.

6. De medewerker die met toepassing van de tegemoetkoming verhuiskosten is verhuisd en binnen twee jaar na zijn verhuizing op eigen verzoek ontslag neemt of om een dringende reden wordt ontslagen, dient de vergoedingen die op grond van deze regeling zijn toegekend deels terug te betalen. De restitutie bedraagt bij vertrek binnen het eerste jaar na verhuizing 50% van de toegekende vergoedingen en bij vertrek binnen het tweede jaar na verhuizing 25%.
7. De in de bovenstaande artikelen genoemde vergoedingen zijn in principe onbelaste vergoedingen en worden aan de medewerker uitbetaald zonder inhouding van loonheffingen. Mocht de ANWB door bijvoorbeeld wetswijziging toch loonheffing moeten afdragen, dan wordt de vergoeding belast verstrekt (waarna inhouding volgt).

Bijlage 4: Wijzigingen in de verhuisregeling

Onderstaand zijn de wijzigingen in de verhuisregeling vermeld ten opzichte van de bestaande regeling uit de cao.

Artikel 11.1.1

De vergoeding wordt bij nieuwe medewerkers toegekend op het moment dat afspraken over de verhuizing schriftelijk zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Dit was art. 11.1b waar een voorbehoud werd gemaakt m.b.t. proeftijd en er werd onderscheid gemaakt in toekennen van bepaalde vergoedingen tussen vaste of tijdelijke dienstverbanden. In het nieuwe artikel wordt dit onderscheid niet meer gemaakt.

Artikel 11.1.2

Deze vormen van vergoeding zijn gebleven. De woonkosten-suppletierregeling (oud artikel 11.1.5) niet meer. Van deze regeling werd geen gebruik gemaakt en is ook niet meer uitvoerbaar. Aangepast op Sociaal Plan, zie art. 11.1.4.

Artikel 11.1.3

Reiskostenvergoeding niet meer o.b.v. NS-kilometers maar € 3,83 conform art. 11.2c o.b.v. ANWB routeplanner. Volledige vergoeding voor alle kilometers, geen onderscheid meer tussen vergoeding o.b.v. 1^e of 2^e klas tarief. Aangepast op Sociaal Plan.

Toegevoegd: reizen met OV, geen maximum voor het aantal kilometers.

Nieuw toegevoegd dat de vergoeding uiterlijk voor een periode van 2 jaar wordt gegeven. Dat is conform fiscale wetgeving.

Artikel 11.1.4

Vergoeding kosten dubbele huisvesting tot maximum van € 1.000,- p.m. Dit was € 350,- p.m. (huidig art. 11.1.3b). Bedrag is aangepast op Sociaal Plan. In Sociaal Plan staat een vergoedingsregeling voor vergoeding bij tijdelijk dubbele huurlasten of rentelasten. Dit komt niet terug in de cao-tekst omdat dit wordt ondervangen door de vergoeding van maximaal € 1.000,- per maand.

Kosten van twee maal per week naar huis reizen worden vergoed. Dit was eerst eenmaal per week (huidig art. 11.1.3c).

Periode van maximaal twee jaar toegevoegd conform huidige fiscale wetgeving.

Nieuw toegevoegd dat medewerker die deze tegemoetkoming ontvangt, geen recht heeft op ruimere woon-werkverkeervergoeding.

Artikel 11.1.5

Aangepast op fiscale wetgeving.

Geen onderscheid meer gemaakt of de medewerker al dan niet een eigen huishouding voert (huidig art. 11.1.4a en b). De medewerker krijgt de werkelijke transportkosten van de

inboedel volledig vergoed en de vergoeding voor inrichtingskosten is aangepast op huidige fiscale wetgeving van € 7.750,-.

Artikel 11.1.6

Nieuw toegevoegd een terugbetalingsregeling conform tekst uit Sociaal Plan.

Artikel 11.1.7

Nieuw toegevoegd conform tekst Sociaal Plan. ANWB betaalt verschuldigde loonheffingen.