

## Vragen en antwoorden bij onderhandelingsresultaat cao TSO 2022-2023

### Loon

1. **Wanneer ontvang ik de loonsverhoging en eenmalige uitkering?**

De structurele loonsverhoging van 3,1% vindt plaats per 1 mei 2022. De uitbetaling hiervan zal tegelijk met de uitbetaling van het salaris van juli 2022 plaatsvinden. De eenmalige uitkering van 1,2% vindt ook plaats in juli 2022.

2. **Waarover worden de percentages van de loonsverhoging en eenmalige uitkering berekend?**

De structurele loonsverhoging van 3,1% wordt berekend over je geldende salaris op 1 mei 2022. De eenmalige uitkering van 1,2% wordt berekend over je jaarsalaris. Dat is twaalf maal je schaalsalaris op 1 juli 2022 (vermenigvuldigd met je eventuele deeltijdpercentage op dat moment), vermeerderd met je eventuele salaristoelage en vergoeding voor wacht- en storingsdienst (gemiddelde over voorgaande periode van 12 maanden) of ploegendienst.

3. **Gelden de loonsverhoging en eenmalige uitkering voor iedereen?**

De structurele loonsverhoging en de eenmalige uitkering gelden voor alle werknemers, dus ook voor werknemers met een functiecontract, maar niet voor stagiaires en werknemers met een werkervaringsplaats (zij volgen de ontwikkelingen van het minimumloon). In individuele gevallen kunnen andere afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld dat de loonsverhoging wordt verrekend met een persoonlijke toelage.

4. **Ik kom in dienst na 1 mei en heb mijn contract al ondertekend. Gelden de loonsverhoging en eenmalige uitkering dan ook voor mij?**

Als je in dienst komt na 1 mei en je hebt al getekend, dan is het afgesproken salaris van toepassing. De structurele loonsverhoging geldt dan niet voor jou. Als je op 1 juli (nog steeds) in dienst bent, ontvang je wel de eenmalige uitkering.

5. **Als ik ziek ben, kom ik dan nog wel in aanmerking voor de loonsverhoging en eenmalige uitkering?**

Ja.

6. **Werken de loonsverhoging en eenmalige uitkering ook door in andere arbeidsvoorwaarden?**

Je arbeidsvoorwaarden die afhankelijk zijn van je salaris stijgen evenredig mee met de structurele loonsverhoging. Bijvoorbeeld je vakantietoelage. De eenmalige uitkering werkt alleen door in je pensioenopbouw.

## Duurzame inzetbaarheid en gezond doorwerken tot pensioen

**7. Ik wil deelnemen aan de aanvullende vitaliteitsregeling en werk in deeltijd. Hoe ziet de verhouding werken-salaris-pensioenopbouw er dan precies uit voor mij?**

Dit hangt af van je huidige arbeidsduur. In de tabel hieronder kun je de exacte uren die je bij deelname gaat werken, en de bijbehorende percentages voor werken, salaris en pensioenopbouw terugvinden. Voor deelname moet je zijn geboren voor 1 november 1959.

Vóór deelname		Tijdens deelname			
Arbeidsduur in uren	Arbeidsduur in %	Uren werken	Percentages t.o.v. oorspronkelijke arbeidsduur		
			% werken	% salaris	% pensioen
40	100	32	80	90	100
38	95	30	79	89	100
36	90	28	78	89	100
32	80	26	81	91	100
28	70	22	79	89	100
24	60	20	83	92	100

**8. Ik wil graag gebruik maken van de tijdelijke vrijstelling voor vervroegde uittreding (RVU-vrijstelling). Hoe weet ik of ik daarvoor in aanmerking kom?**

De RVU-vrijstelling kan worden ingezet, als zowel TenneT als jij vinden dat in de betreffende situatie een afspraak over eerder uittreden een passende oplossing is. Daarvoor hebben we een toetsingskader afgesproken. Er is altijd sprake van maatwerk. Dit wordt afgestemd tussen jou, je leidinggevende en de HR consultant of HR business partner.

## Vanaf 2023 wordt Bevrijdingsdag (5 mei) een vrije dag

**9. Ik werk in ploegendienst of wacht- en storingsdienst. Hoe wordt dan omgegaan met 5 mei als vrije dag?**

Voor het bepalen van de vergoeding voor ploegendienst of wacht- en storingsdienst geldt dat 5 mei wordt aangemerkt als een feestdag.

## Deels doorbetaald ouderschapsverlof

### 10. Hoe ziet de doorbetaling van mijn salaris eruit als ik ouderschapsverlof opneem?

Je hebt vanaf 2 augustus 2022 tijdens een periode van negen keer je wekelijkse arbeidsduur recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Je moet deze weken ouderschapsverlof dan wel opnemen tijdens het eerste jaar van je kind, of, in geval van adoptie of als je pleegouder bent, tijdens de periode dat nog geen jaar is verstreken nadat je het kind in je gezin hebt opgenomen. Nadat je het ouderschapsverlof van negen keer je wekelijkse arbeidsduur hebt opgenomen, ontvang je over je opgenomen ouderschapsverlof 70% van het geldende minimumloon.

### 11. Wat betekent het voor de opbouw van mijn vakantieverlof als ik ouderschapsverlof opneem?

Over de negen weken betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022 bouw je vakantieverlof op. Over het opgenomen ouderschapsverlof na deze periode van negen weken bouw je geen vakantieverlof op.

### 12. Mijn kind is geboren vóór 2 augustus 2022. Heb ik dan recht op deels doorbetaald ouderschapsverlof?

Als je het ouderschapsverlof opneemt vanaf 2 augustus 2022, maar in het eerste jaar van je kind, heb je recht op deels doorbetaald ouderschapsverlof. Ook als je kind vóór 2 augustus 2022 is geboren. In geval van adoptie of als je pleegouder bent, geldt dit tijdens de periode dat nog geen jaar is verstreken nadat je het kind in je gezin hebt opgenomen.

### 13. Hoe kan ik aanspraak maken op het deels doorbetaald ouderschapsverlof?

Via InTenneT zal op een later moment worden gecommuniceerd welk proces je moet volgen om aanspraak te maken op het deels doorbetaald ouderschapsverlof.

## Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

### 14. Ik volg een opleiding die TenneT verplicht heeft gesteld voor mijn functie. Kan TenneT met mij een studiekostenbeding afspreken?

Nee. In dit geval betaalt TenneT de kosten voor je opleiding, en de scholing is werktijd. TenneT mag deze kosten niet bij je terugvorderen. Ook niet als je binnen een bepaalde periode na het afronden van je studie op eigen initiatief uit dienst gaat. De regels hiervoor worden vastgelegd in de studieregeling.

**15. Mag ik na 1 augustus 2022 werkzaamheden verrichten naast mijn functie bij TenneT?**

Ja. Je moet dit, net zoals vóór 1 augustus, wel melden. TenneT geeft je dan toestemming voor de nevenwerkzaamheden, tenzij deze:

- a. risico opleveren ten aanzien van gezondheid en veiligheid;
- b. risico opleveren ten aanzien van de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;
- c. leiden tot belangenconflicten of schade toebrengen aan de belangen of goede naam van het bedrijf van werkgever anderszins, of
- d. leiden tot een overtreding van een wettelijk voorschrift, zoals het overtreden van de arbeidstijdenwetgeving.