

















































































































































## Bijlage 3: Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid

Bij een ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte neemt de werkgever de volgende procedure in acht.

1. Niet eerder dan na een onafgebroken periode van 18 maanden na aanvang van ziekte zegt de werkgever de werknemer schriftelijk aan dat de procedure inzake ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte begint.
2. Ten aanzien van de werknemer dienen in deze periode de volgende vragen beantwoord te worden:
  - a. zal de werknemer twee jaar na aanvang van ziekte niet meer aan de aan de functie gestelde eisen voldoen vanwege ziekte (de medische geschiktheid voor de functie)?
  - b. is redelijkerwijs te verwachten dat de werknemer binnen een periode van 6 maanden na afloop van de termijn van twee jaar na aanvang ziekte hersteld zal zijn van zijn ziekte?
  - c. zijn er voor de werknemer reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever aanwezig?
3. De beantwoording van de vragen 2a en 2b geschiedt door de UWV.
4. Uit het onderzoek naar mogelijkheden van herplaatsing (vraag 2c) dient te blijken dat de werkgever:
  - a. heeft gezocht naar passende arbeid voor de werknemer;
  - b. het oordeel van de UWV heeft betrokken ter zake van de plannen en meldingen die (wettelijk) zijn voorgeschreven.
5. Het ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte kan niet eerder ingaan dan nadat betrokkene twee jaar onafgebroken ziek is geweest.
6. Perioden van ziekte zoals genoemd in lid 1 en lid 5 die elkaar binnen een tijdvak van 4 weken opvolgen, worden samengeteld.

## Bijlage 4: Artikelen 652 en 672 Boek 7 Burgerlijk Wetboek

### **Artikel 652 Proeftijd**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

### **Artikel 672 Opzegging tegen bepaalde dag**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

# Bijlage 5: Overgangsregelingen

## Inleiding

In deze en vorige cao's hebben sociale partners overgangsregelingen afgesproken voor arbeidsvoorwaarden die voor nieuw in dienst tredende medewerkers en op termijn voor zittende medewerkers niet meer gelden en vervangen zijn door nieuwe arbeidsvoorwaarden. De overgangsregelingen, voorheen deels in een protocol vastgelegd, zijn opgenomen in deze bijlage. Het betreft de volgende overgangsregelingen:

1. ATV Oudere Werknemers en PAS, die bij de invoering van het Inzetbaarheidsbudget (IB) zijn afgesproken;
2. Dienstitjgratificatie en Uitkering bij ontslag, die bij de invoering van het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget zijn afgesproken;
3. Levensloopregeling, die door de overheid is beëindigd per 1 januari 2012.

## 1. Overgangsregelingen IB, PAS en ATV oudere werknemers

### 1.2.1 Algemeen

De medewerkers die gebruik maken van de overgangsregeling ATV oudere werknemers, dan wel van de overgangsregeling PAS, ontvangen geen IB.

### 1.2.2 Overgangsregeling PAS

- *PAS-gerechtigden van 62 jaar en ouder (op 31 december 2009)*  
Deze medewerkers behouden onverkort recht op de PAS-regelingen conform Model B Cao Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven, tot het 65e levensjaar (respectievelijk tot de datum van gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR, respectievelijk het ABP Flexpensioen).
- *PAS-gerechtigden van 57 tot 62 jaar (op 31 december 2009)*  
Deze medewerkers behouden recht op de PAS-regelingen conform Model B Cao Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven.  
Medewerkers die reeds van de PAS-regeling met één dag gebruik maken, kunnen op de leeftijd van 59 jaar gebruik maken van de PAS-regeling met twee dagen tot het 65e levensjaar (respectievelijk tot de datum van gebruikmaking van de Overgangsregeling FUR, respectievelijk het ABP Flexpensioen. Vanaf 62 jaar wordt bij de PAS-regeling met twee dagen de eigen bijdrage verhoogd van 10 naar 15 procent.

### Model B PAS-regeling (cao 2007-2009)

Verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 1 dag met behoud van 95 procent van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, éénvijfde van de overige hem toekomende verlofuren (behalve leeftijdsverlofuren) voor werknemers van 57 en 58 jaar; vanaf 59 jaar verkorting van de wekelijkse arbeidstijd met 2 dagen met behoud van 90 procent van het salaris en tegen inlevering van 13 bovenwettelijke vakantiedagen, 2/5 van de overige hem toekomende verlofuren (met behoud van leeftijdsverlofuren).

Ondernemingsgewijs kunnen ter uitvoering van deze modellen nadere regels worden vastgesteld.'

### 1.2.3 Overgangsregeling ATV oudere werknemers

Als alternatief voor de PAS blijft volgens de cao van 2009 de ATV voor oudere werknemers (een half uur per dag vanaf 57 jaar, een uur per dag vanaf 59 jaar) als overgangsregeling ongewijzigd van kracht. Medewerkers die op 1 januari 2010, de invoeringsdatum van het

Inzetbaarheidsbudget, 57 jaar of ouder zijn, kunnen tot hun 65e gebruik maken van de ATV oudere werknemers, zonder korting op het salaris, conform Model A van de CAO Waterbedrijven 2007, zoals onderstaand beschreven:

**Model A Arbeidstijdverkorting per werkdag (cao 2007- 2009)**

- a. verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd met een half uur voor de werknemer van 57 en 58 jaar en verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd met één uur voor de werknemer van 59 jaar en ouder;  
of in plaats daarvan:
- b. verkorting van de volledige arbeidstijd in een kalendermaand, welke arbeidstijdverkorting gelijk is aan de som van de aanspraken op verkorting van de dagelijkse volledige arbeidstijd ingevolge punt a, die de betrokken werknemer in die kalendermaand heeft opgebouwd. Deze arbeidstijdverkorting dient te worden opgenomen uiterlijk in de volgende kalendermaand, als die waarin de aanspraak erop ontstaat.

Gedurende de periode waarin arbeidstijdverkorting op medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op arbeidstijdverkorting als hierboven bedoeld. De aanspraak op arbeidstijdverkorting mag niet door uitbetaling in geld worden vervangen.

**1.2.4 Overgangsregeling voor medewerkers jonger dan 57 jaar**

Alle medewerkers – in dienst op de invoeringsdatum van 1 januari 2010 – die op 31 december 2009 jonger waren dan 57 jaar en niet (kunnen) deelnemen in de overgangsregelingen PAS of ATV oudere werknemers, ontvangen het nieuwe IB, maximaal tot aan het 65e levensjaar. Voor zover – afhankelijk van de leeftijd van de medewerker – het aldus jaarlijks toegekende IB onvoldoende is om op de leeftijd van 65 een bedrag (in tijd of geld) van 80 procent van een jaarinkomen te bereiken, ontvangt een medewerker bovenop het IB-percentages een zodanige aanvulling dat voor hem over de periode tot 65 jaar een budget van 80 procent van het inkomen kan worden opgebouwd. Het aanvullend leeftijdsafhankelijk budget per jaar is gelijk aan het totale budget minus 52 uur basisbudget. Voor de toepassing van de 80 procent garantieregeling is de bijgaande tabel tussen cao-partijen overeengekomen.

**1.2.5 Overgangsregeling leeftijdsverlofuren**

Per 1 januari 2010 is de volgende overgangsregeling van kracht:

- Voor medewerkers die op 31 december 2009 57 jaar en ouder zijn, blijven de bestaande leeftijdsverlofuren gehandhaafd.
- Medewerkers die op 31 december 2009 50 tot en met 56 jaar oud zijn behouden de op de invoeringsdatum bestaande leeftijdsverlofuren (vier of vijf dagen) tot het einde van hun diensttijd. Er vindt in voorkomend geval geen aangroei van een vierde naar een vijfde leeftijdsverlofdag meer plaats.
- Medewerkers die op 31 december 2009 45 tot en met 49 jaar oud zijn behouden één leeftijdsverlofdag. Er vindt geen aangroei van leeftijdsverlof meer plaats.

Voor medewerkers die op 31 december 2009 nog geen 45 jaar oud zijn, worden de leeftijdsverlofuren/-dagen geacht opgenomen te zijn in het IB, respectievelijk het IB met aanvulling.

## **2. Overgangsregelingen FAB**

### **2.1 Diensttijdgratificatie**

#### **2.1.1 Voor werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst waren**

Voor deze werknemers geldt onderstaande gratificatieregeling. Deze wordt beëindigd op 1 januari 2016 met inachtneming van de overgangsmaatregelen als genoemd in 2.1.2. Afhankelijk van het aantal jaren dat een werknemer onafgebroken in dienst is geweest bij een bij de WWb aangesloten bedrijf, wordt een eenmalige gratificatie toegekend als percentage van het inkomen per maand (als bedoeld in artikel 5.2.3) plus vakantie- en eindejaarsuitkering conform onderstaande tabel.

Indien de werknemer door gedeeltelijke afkeuring is herplaatst, zal de hieruit voortvloeiende wijziging van zijn salaris geen invloed hebben op de hoogte van de gratificatie.

<b>Dienstjaren</b>	<b>Gratificatie</b>
10	25%
20	100%
30	150%
40	200%

#### **2.1.2 Overgangsregeling**

- a. Alle medewerkers die op 1 januari 2016 55 jaar en ouder zijn behouden tot 65 jaar hun rechten op een nog volgende diensttijdgratificatie. Zij hebben geen recht op de desbetreffende bijdrage in het FAB.
- b. Aan alle andere medewerkers die op 1 januari 2016 in dienst zijn – en niet nieuw in dienst zijn getreden op of na 1 januari 2011 – wordt per 1 januari 2016 een evenredige diensttijdgratificatie toegekend. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de lengte van het dienstverband sinds de datum van indiensttreding dan wel sinds de laatst toegekende diensttijdgratificatie. Het aantal maanden en jaren van deze periode gedeeld door tien jaar (120 maanden) wordt vermenigvuldigd met het percentage van de eerstvolgende te bereiken diensttijdgratificatie (zie bovenstaande tabel). De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden (zie voorbeeld in artikel 2.1.4).

Vanaf 1 januari 2016 ontvangen deze medewerkers tevens een aandeel in hun FAB.

#### **2.1.2 Diensttijdgratificatie naar evenredigheid bij Keuzepensioen ABP en FUR-regeling**

Aan de werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt:

- in verband met het gebruik maken van ABP Keuzepensioen voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, dan wel
- doordat hij gebruik maakt van de FUR-regeling, en die gedurende de betreffende periode voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd in aanmerking zou zijn gekomen voor een eerstvolgende diensttijdgratificatie, wordt deze gratificatie naar evenredigheid uitgekeerd.

#### **2.1.3 Diensttijdgratificatie naar evenredigheid bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering zal de werkgever aan de betrokken werknemer, die niet herplaatst wordt en die ten minste tien jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, de eerstvolgende diensttijdgratificatie, bedoeld in artikel 3.1, waarop hij aanspraak

zou hebben gehad als hij dan nog in dienst van de werkgever zou zijn geweest, naar evenredigheid uitkeren.

#### **2.1.4 Berekening evenredige diensttijdgratificatie**

De hoogte van de gratificatie als bedoeld in 2.1.1 wordt bepaald door de na de indiensttreding (voor wat betreft een tienjarige diensttijd) respectievelijk de na de laatst uitgekeerde gratificatie verstreken diensttijd tot aan de ontslagdatum, te relateren aan de diensttijd tussen de laatste en de volgende niet meer te bereiken gratificatie. De diensttijd wordt naar boven afgerond in hele maanden. Het percentage op grond van dit artikel behorend bij de volgende, niet meer te bereiken gratificatie, wordt vermenigvuldigd met de aldus bepaalde breuk.

##### **Voorbeeld:**

*Het dienstverband van een werknemer van 55 jaar met 35 dienstjaren (420 maanden) wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Vijf jaar geleden heeft hij 150 procent van zijn maandinkomen plus evenredig deel van vakantie- en eindejaarsuitkering ontvangen in verband met zijn dertigjarig jubileum. Bij veertig jaar zou hij 200 procent van zijn maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering krijgen. Zijn diensttijdgratificatie naar evenredigheid wordt als volgt berekend:*

- *sinds de vorige gratificatie verstreken diensttijd tot het einde van het dienstverband: vijf jaar (60 maanden);*
- *tijd tussen de vorige gratificatie en het volgende, niet meer te bereiken jubileum: tien jaar (120 maanden);*
- *jubileumgratificatie naar evenredigheid:  
 $60/120 * 200$  procent = één keer maandinkomen plus evenredig deel van vakantie- en eindejaarsuitkering*

#### **2.1.5 Diensttijdgratificatie bij deeltijd**

Indien een werknemer gedurende vijf jaar of langer in deeltijd werkzaam is, dan wel is geweest, zal bij de berekening naar evenredigheid rekening worden gehouden met de in zijn diensttijd voorkomende periode(n) gedurende welke zijn wekelijkse arbeidstijd wegens deeltijdarbeid afweek van het aantal uren als bedoeld in artikel 4.1.1 van de cao.

#### **2.1.6 Diensttijd i.v.m. diensttijdgratificatie**

Voor hen die bij de overname van een onderneming door de werkgever in zijn dienst zijn overgegaan dan wel zullen overgaan, geldt als diensttijd bij de werkgever mede de tijd, die bij de overgenomen onderneming als zodanig gold. Een en ander voor zover het de bepalingen van deze overeenkomst betreft of bepalingen betreft naar aanleiding van overname door of fusie van bedrijven of reorganisaties. Deze diensttijd wordt als volgt berekend:

- a. Indien en voor zover de diensttijd is gelegen vóór 1 april 1988 wordt, met betrekking tot de werknemer die per 31 maart 1988 in dienst van de werkgever is, bij de berekening van de diensttijd uitgegaan van de tot die datum geldende bepalingen.
- b. Indien en voor zover de diensttijd is gelegen ná 31 maart 1988 wordt bij de berekening uitgegaan van de tijd, die de werknemer in dienst is geweest bij een van de bedrijven aangesloten bij de WWb.

## **2.2 Uitkering bij ontslag**

De uitkering bij ontslag (artikel 3.6 cao) wordt met ingang van 1 januari 2017 opgenomen in het FAB. De medewerker die in de periode 2017 tot en met 2020 in aanmerking zou komen voor een uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 3.6 ontvangt een uitkering ten bedrage van:

- 2017: tachtig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering
- 2018: zestig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering

- 2019: veertig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering
- 2020: twintig procent van het laatste door hem genoten maandinkomen plus vakantie- en eindejaarsuitkering

### **3. Overgangsregeling Levensloopregeling**

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling blijft voor u nog wel bestaan als u op 31 december 2011 een saldo op uw levensloopregeling heeft staan.

1. Heeft u een saldo van minder dan € 3.000, dan kunt u niet meer bijstorten en eindigt de regeling voor u op 31 december 2012;
2. Heeft u een saldo van € 3.000 of meer, dan kunt u nog wel bijstorten. Over deze inleg wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd.
3. Vanaf het jaar 2014 kunt u alleen nog gebruikmaken van de levensloopregeling als u op 31 december 2011 een saldo van € 3.000 of meer had.



## Bijlage 6: Verklaring relatiepartnerschap

(als bedoeld in artikel 1.5)

Ondergetekende,

naam:

voornamen:

geboortedatum:

adres:

woonplaats:

verklaart:

- a. dat de medeondergetekende met wie hij/zij met ingang van samenwoont op bovenstaand adres, de persoon is, met wie hij/zij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gemeenschappelijke huishouding voert;
- b. dat hij/zij beëindiging van de gemeenschappelijke huishouding met medeondergetekende zo spoedig mogelijk ter kennis zal brengen van de werkgever.

Medeondergetekende,

naam:

voornamen:

geboortedatum:

bevestigt dat de ondergetekende met wie hij/zij met ingang van ... samenwoont op bovenstaand adres, zijn/haar levenspartner is.

Plaats,

datum,

Ondergetekende,

Medeondergetekende,

(handtekening)

(handtekening)

N.B. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.

## Bijlage 7: Overzicht besmettelijke ziekten

Besmettelijke ziekten van groep A, groep B en groep C, als bedoeld in de Wet Publieke Gezondheid:

- a Tot groep A, bedoeld in artikel 1 behoren de volgende infectieziekten:
  - nieuwe influenza A (H1N1);
  - pokken;
  - polio;
  - severe acute respiratory syndrome (SARS).
  
- b. Tot groep B1 , bedoeld in artikel 1 behoren de volgende infectieziekten:
  - humane infectie veroorzaakt door een aviair influenzavirus;
  - difterie;
  - pest;
  - rabies;
  - tuberculose;
  - virale hemorrhagische koorts.
  
- c. Tot groep B2, bedoeld in artikel 1, behoren de volgende infectieziekten:
  - buiktyfus (typhoid fever);
  - cholera;
  - hepatitis A,B en C;
  - kinkhoest;
  - mazelen;
  - paratyfus;
  - rubella;
  - shigellose,
  - shiga toxine producerende escherichia (STEC)/enterohemorragische escherichia coli-infectie;
  - invasieve groep A streptokokkeninfectie;
  - voedselinfectie, voor zover vastgesteld bij twee of meer patiënten met een onderlinge relatie wijzend op voedsel als een bron.
  
- d. Tot groep C, bedoeld in artikel 1, behoren de krachtens artikel 19 aangewezen infectieziekten:
  - antrax
  - bof
  - botulisme
  - brucellose
  - ziekte van Creutzfeld-Jakob (klassieke)
  - ziekte van Creutzfeld-Jakob (variant)
  - gele koorts
  - invasieve Haemophilus influenzae type b-infectie
  - hantavirusinfectie
  - legionellose
  - leptospirose
  - listeriose
  - malaria
  - meningokokkenziekte
  - MRSA-infectie (clusters buiten het ziekenhuis)

- invasieve pneumokokkenziekte bij kinderen t/m 5 jaar
- Psittacose
- Q-koorts
- tetanus
- trichinose
- West-Nile virus

**Meer informatie - onder andere inzake de meldingsplicht - op de site van de RIVM,  
[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl).**

## Bijlage 8: Adressenoverzicht

### Werknemersorganisaties (partij bij de cao Waterbedrijven)

Abvakabo FNV  
Postbus 3010  
2700 KT Zoetermeer

telefoon(079) 353 61 61  
[www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)

CNV-Publieke Zaak  
Postbus 84500  
2508 AM Den Haag

telefoon(070) 416 06 00  
[www.cnvpubliekezaak.nl](http://www.cnvpubliekezaak.nl)

Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb)  
Secretariaat  
Postbus 9009  
6800 DL Arnhem

telefoon(026) 356 95 63  
e-mail [info@wwb.nl](mailto:info@wwb.nl)  
[www.wwb.nl](http://www.wwb.nl)

### Leden Werkgeversvereniging Waterbedrijven (juli 2012)

#### **Aqualab Zuid B.V.**

Postbus 147  
4250 DC Werkendam  
Petrusplaat 1  
4251 NN Werkendam

tel. 0183 305 500  
[www.aqualabzuid.nl](http://www.aqualabzuid.nl)  
[info@aqualabzuid.nl](mailto:info@aqualabzuid.nl)

#### **Brabant Water N.V.**

Postbus 1068  
5200 BC 's-Hertogenbosch  
Magistratenlaan 200  
5223 MA Den Bosch

tel. 073 683 8888  
[www.brabantwater.nl](http://www.brabantwater.nl)

#### **Delfluent Services BV**

Postbus 560  
2600 AN Delft  
Peuldreef 4  
2635 BX Den Hoorn

tel. 015 2195 000  
[www.delfluent.nl](http://www.delfluent.nl)

#### **Dunea**

Postbus 34  
2270 AA Voorburg  
Stationsplein 4  
2275 AZ Voorburg

tel. 070 357 7500  
[www.dunea.nl](http://www.dunea.nl)

**EVIDES N.V.**

Postbus 4472  
3006 AL Rotterdam  
Schaardijk 150  
3063 NH Rotterdam

tel. 010 293 5000  
[www.evides.nl](http://www.evides.nl)

**EVILIM Industriewater**

Limburglaan 25  
6229 GA Maastricht

**Futuro B.V.**

Korte Elisabethstraat 15-17  
3511 JG Utrecht

tel. 030 2345060  
[www.futuro.nu](http://www.futuro.nu)  
info@futuro.nu

**Het Waterlaboratorium N.V.**

Postbus 734  
2003 RS Haarlem  
J.W. Lucasweg 2  
2031 BE Haarlem

tel. 023 517 5900  
[www.hetwaterlaboratorium.nl](http://www.hetwaterlaboratorium.nl)  
secretariaat@hetwaterlaboratorium.nl

**KWR Watercycle Research Institute**

Postbus 1072  
3430 BB Nieuwegein  
Groninghaven 7  
3433 PE Nieuwegein

tel. 030 606 9511  
[www.kwrwater.nl](http://www.kwrwater.nl)

**Oasen N.V.**

Postbus 122  
2800 AC Gouda  
Nieuwe Gouwe O.Z. 3  
2800 AC Gouda

tel. 0182 59 3311  
[www.oasen.nl](http://www.oasen.nl)

**N.V. PWN Waterleidingbedrijf N.H.**

Postbus 2113  
1990 AC Velsbroek  
Rijksweg 501  
1991 AS Velsbroek

tel. 023 541 3333  
[www.pwn.nl](http://www.pwn.nl)  
pwn@pwn.nl

**Reststoffenuie****Waterleidingbedrijven B.V.**

Postbus 1072  
3430 BB Nieuwegein  
Groninghaven 7  
3430 BB Nieuwegein

tel. 030 6069721  
[www.reststoffenuie.com](http://www.reststoffenuie.com)  
info@reststoffenuie.com

**Vewin**

Postbus 1019  
2280 CA Rijswijk  
Sir Winston Churchillaan 273  
2288 EA Rijswijk

tel. 070 414 4750  
[www.vewin.nl](http://www.vewin.nl)  
vewin@vewin.nl

**Vitens N.V.**

Postbus 1090  
8200 BB Lelystad  
Van Deventerlaan 10  
3528 AE Utrecht

tel. 030 248 7911  
[www.vitens.nl](http://www.vitens.nl)

**N.V. Waterbedrijf Groningen**

Postbus 24  
9700 AA Groningen  
Griffeweg 99  
9723 DV Groningen

tel. 050 368 8688  
[www.waterbedrijfgroningen.nl](http://www.waterbedrijfgroningen.nl)  
info@waterbedrijf-groningen.nl

**Waterlaboratorium Noord B.V.**

Postbus 26  
9470 AA Zuidlaren  
Rijksstraatweg 85  
9756 AD Glimmen

tel. 050 402 2121  
[www.wln.nl](http://www.wln.nl)

**N.V. Waterleidingmaatschappij  
Drenthe**

Postbus 18  
9400 AA Assen  
Lauwers 3  
9405 BL Assen

tel. 0592 85 4500  
[www@wmd.nl](http://www@wmd.nl)

**N.V. Waterleiding Maatschappij  
Limburg**

Postbus 1060  
6201 BB Maastricht  
Limburglaan 25  
6229 GA Maastricht

tel. 043 880 8088  
[www.wml.nl](http://www.wml.nl)  
documentatie@wml.nl

**Overige adressen**

Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling (ex hoofdstuk 17 cao)  
Postbus 9009  
6800 DL Arnhem

telefoon(026) 369 9563