

INHOUDSOPGAVE

2 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1	Artikel 1; Definities	3
2.2	Artikel 2; Algemene verplichtingen van PCH	5
2.3	Artikel 3; Algemene verplichtingen van de werknemersvereniging	10
2.4	Artikel 4; Algemene verplichtingen van de werknemer.....	11
2.5	Artikel 5; Indiensttreding en ontslag.....	13
2.6	Artikel 6; Dienstrooster en arbeidsduur	14
	Artikel 6A; Arbeidsduur bij 55 jaar en ouder	16
2.7	Artikel 7; Functiegroepen en salarisschalen	16
2.8	Artikel 8; Functiewaardering	19
2.9	Artikel 9; Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling	20
2.10	Artikel 10; Overwerkbepalingen, extra uren, verschoven uren en consignatie	21
2.11	Artikel 11; Standaard reistijden.....	23
2.12	Artikel 12; Toeslag werkomstandigheden.....	24
2.13	Artikel 13; Zon- en feestdagen.....	24
2.14	Artikel 14; ATV dagen.....	25
2.15	Artikel 15; Geoorloofd verzuim	25
2.16	Artikel 16; Vakantierechten.....	28
2.17	Artikel 17; Vakantietoeslag	30
2.18	Artikel 18; Extra uitkering	30
2.19	Artikel 19; Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval.....	31
	Artikel 19 A; Vervallen.....	34
2.20	Artikel 20; Uitkering bij overlijden	34
2.21	Artikel 21; Gewetensbezwaren	35
2.22	Artikel 22; Pensioenregeling en vervroegd uitreden.....	35
2.23	Artikel 23; Werkkleding	35
2.24	Artikel 24; Regeling vergoeding kosten kinderopvang.....	35
2.25	Artikel 25; Ziektekostenverzekering.....	35
2.26	Artikel 26; Premiespaarregeling	36
	Artikel 26 A; Spaarloonregeling.....	36
2.27	Artikel 27; Ongewenste omgangsvormen	36
2.28	Artikel 28; Ouderschapsverlof	36
2.29	Artikel 29; Werkgeversbijdrage	37
2.30	Artikel 30; Tussentijdse wijziging	37
2.31	Artikel 31; Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	37
Bijlage 1	Functielijst.....	38
Bijlage 2	Salarisschalen	39
Bijlage 3	Vervallen.....	43
Bijlage 4	Aanvullende afspraken.....	44
Bijlage 5	Dienstroosters.....	48
Bijlage 6	Subsidies Europees Sociaal Fonds	49
Bijlage 7	Inkomensbestanddelen en waar ze voor meetellen	50
Bijlage 8	Overzicht beroeps- en bezwaarmogelijkheden.....	51

Bijlage 9	Afbouwregeling Toeslag Inconveniënte uren... ..	53
Bijlage 10	Wet Verbetering Poortwachter.....	55
Bijlage 11	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt	57
Bijlage 12	Rookbeleid	59

2 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Pharmachemie B.V. te Haarlem
en

FNV Bondgenoten te Amsterdam

is voor de periode van 1 mei 2005 tot en met 30 april 2007 de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Op deze CAO is de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing. Tussen partijen is overeengekomen dat de Ondernemingsraad van Pharmachemie B.V. in de rol van toehoorder bij het CAO-overleg aanwezig is. Voorafgaand aan het eerstvolgende CAO-overleg zal de positie en de rol van de Ondernemingsraad worden geëvalueerd.

2.1 Artikel 1; Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever : Pharmachemie B.V. te Haarlem, hierna te noemen PCH.
2. Werknemersvereniging : FNV Bondgenoten te Amsterdam.
3. Werknemer : de werknemer in dienst van PCH, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.
4. Maand : een kalendermaand.
5. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend of zondagavond.
6. Dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers gebruikelijk hun werkzaamheden beginnen, beëindigen en eventueel onderbreken.
7. Normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemers gebruikelijk volgens dienst-
Dagdienstvenster : de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur zoals bedoeld in artikel 6.2 a.

- rooster hun werkzaamheden verrichten.
8. Salarisschaal : de voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal.
 9. Periodiekenschaal : de van toepassing zijnde salarisschalen, zoals vermeld in bijlage 2.
 10. Leeftijdenschaal : met ingang van 1 mei 2002 vervallen en vervangen door aanloopschalen die onderdeel zijn van de salarisschalen in bijlage 2. Er wordt een overgangsregeling getroffen t.b.v. de jeugdige werknemers die vóór 1 mei 2002 in dienst zijn.
 11. Maandsalaris : het salaris bepaald door de functie en ervaring respectievelijk de periodieken, zoals vermeld in artikel 7 en in de salarisschaal, bijlage 2.
 12. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor werken op inconveniënte uren (artikel 9) en de persoonlijke toeslag (artikel 7 lid 8.b.3) en de consignatieregeling (artikel 10 lid 10.a), zie ook bijlage 7.
 13. Jaarinkomen : 12 maal het maandinkomen.
 14. Inconveniënte uren : uren buiten het dagdienstvenster.
 - Toeslag voor werken op inconveniënte uren: toeslag op het maandsalaris voor het verrichten van arbeid op inconveniënte uren als bedoeld in artikel 9.
 15. Uurloon : het maandsalaris gedeeld door 164,67; voor de werknemer die op verzoek van PCH in een 36-uurs rooster werkzaam is: het bijbehorende maandsalaris gedeeld door 156.
 16. Ondernemingsraad : de OR als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
 17. Partner : de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner/de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevings-overeenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.

2.2 Artikel 2; Algemene verplichtingen van PCH

1. PCH verplicht zich deze CAO naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. PCH zal geen actie voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere manier dan afgesproken in artikel 30.
3. PCH neemt/houdt geen werknemer in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.
4. PCH zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO. Hij zal aan iedere werknemer bij indiensttreding een complete CAO uitreiken en bij het afsluiten van een nieuwe CAO wijzigingsbladen uitreiken binnen drie maanden nadat partijen overeenstemming hebben bereikt.
5. **Werkgelegenheid**
 - a. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden dit nodig maken. PCH zal hiertoe niet besluiten voordat hij overleg heeft gepleegd met de werknemersvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan de genoemde omstandigheden.
 - b. Wanneer overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers, zal PCH voor de ontslagaanzegging in overleg treden met de werknemersvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan de gevolgen hiervan voor de werknemers.
 - c. Als zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal PCH de werknemersvereniging tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder a. en b.
 - d. Wanneer PCH maatregelen overweegt (waaronder investeringsplannen), die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden en waarover hij advies aan de OR dient te vragen, zal hij de werknemersvereniging zo tijdig informeren dat zij desgewenst met hem hierover overleg kan plegen, zodat haar oordeel nog van invloed kan zijn op het verdere verloop van de geplande maatregelen.
 - e. **Organisatiebureaus**

PCH zal bij de inschakeling van een extern advies- en organisatiebureau de werknemersvereniging hierover informeren. Voordat een definitieve opdracht gegeven wordt aan zo'n bureau om een onderzoek in te stellen naar de organisatie van de onderneming, zal PCH overleg plegen met de OR en de werknemersvereniging inlichten, (als aan het onderzoek voor de betrokken groep werknemers sociale gevolgen verbonden zijn). De procedure over de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers wordt besproken in de OR.

- f. Indien er gevolgen voor een aantal werknemers zijn te verwachten, zal PCH met de werknemersvereniging overleggen over de noodzaak om een Sociaal Plan overeen te komen. Een Sociaal Plan sluit daardoor aan bij de op het betreffende moment geldende wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen.

Dit Sociaal Plan omvat afspraken over materiële aspecten die voortvloeien uit een mogelijke reorganisatie binnen PCH ten gevolge van bedrijfseconomische en organisatorische omstandigheden.

Met materiële aspecten worden hier bedoeld:

- * salaris en eventuele afbouwregelingen
- * regeling bij beëindiging dienstverband
- * outplacement
- * herplaatsing en werkgelegenheid

Als goed werkgever heeft PCH een inspanningsverplichting voor continuïteit van de werkgelegenheid voor haar medewerkers. Daarbij wordt in eerste instantie, maar niet uitsluitend, binnen PCH gekeken.

Medewerkers zullen daarbij in principe ondersteund worden.

Ten aanzien van inkomen zal de inspanning gericht zijn op behoud van inkomen, of een geleidelijke afbouw in geval van benoeming in een functie met een lager salaris.

g. **Vacatures**

Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal PCH:

- * Het vervullen van interne vacatures baseren op:
 - loopbaanbeleid;
 - promotiebeleid;
 - reïntegratiebeleid;
 - werving, selectie en aanstellingsbeleid.Dit laatste regelt de interne sollicitaties, waarbij medewerkers voorrang krijgen.
- * Alle relevante (volledige en deeltijd-) vacatures aan- of afmelden bij het betreffende CWI, met opgave van aard en niveau van de functie, plus de daarvoor vereiste opleiding en ervaring. Dit om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen.
- * Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt en aan hun arbeidsomstandigheden.
- * Het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De bevoegdheid van de werknemersvereniging om hierover inlichtingen te vragen blijft van kracht.

h. **Deeltijdarbeid/aanpassing arbeidsduur**
Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal PCH het bevorderen dat deeltijdarbeid mogelijk gemaakt wordt in de onderneming met inachtneming van de toepassing van de Wet aanpassing Arbeidsduur. PCH kan, desgevraagd, ten aanzien van de norm- en termijnstelling in deze wet in de voor de medewerker gunstige zin hiervan afwijken.
Wanneer een verzoek om in deeltijd te werken of een verzoek in het kader van de Wet aanpassing Arbeidsduur (vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur) niet kan worden gehonoreerd, dan krijgt de werknemer hiervan schriftelijk bericht, met vermelding van de motivatie. Beroep tegen een afwijzing staat open via de klachtenregeling.

i. **Informatie**
PCH zal de werknemersvereniging ten minste éénmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen. Daarbij zal zowel aandacht worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

6. **Ingeleende arbeidsplaatsen**

a. PCH geeft in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR geen werkzaamheden aan ingeleende arbeidskrachten, die de medewerkers in vaste dienst gewoonlijk doen.

Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat de medewerkers die normaal gesproken niet behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan PCH een beroep doen op ingeleende arbeidskrachten.

PCH laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, uitgezonderd het in artikel 5 lid 2c. bepaalde. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van PCH en met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

Het betreft hier niet de uitvoering van of in het kader van een door PCH met een derde gesloten aannemingsovereenkomst.

b. Wanneer PCH gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten voor wie op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal PCH de OR inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de OR heeft plaatsgevonden, zal PCH periodiek mededeling doen aan de OR van de mate waarin van ingeleende arbeidskrachten is gebruik gemaakt, onder wie ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.

- d. Van de diensten te leveren door koppelbazen zal nimmer gebruik worden gemaakt.
- e. Werkgever zal voor inleenkrachten de in artikel 7, "functiegroepen en salarisschalen" genoemde salaristabel toepassen.
- f. Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is.
Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt.
De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

7. **Veiligheid, gezondheid en welzijn/milieu**

- a. PCH zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en welzijn in de onderneming, alsmede voor het milieu in en buiten de onderneming.
Op basis van de terzake geldende wettelijke bepalingen zal PCH met de OR overleg plegen over het Arbo- en Milieujaarplan.
- b. Als PCH een subsidie wil aanvragen voor arbeidsplaatsverbetering, dient hij de werknemersvereniging en de OR daarvan vroegtijdig op de hoogte te stellen. De mogelijke consequenties van de aanvraag dient hij daarin te betrekken.

8. **Milieu**

Verplaatst naar artikel 2 lid 7.

9. **Prepensioneringsverlof**

Verplaatst naar artikel 22 lid 3.

10. **Faciliteiten van de werknemersvereniging**

Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersvereniging, haar leden en tussen deze leden onderling en om de werknemersvereniging in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal PCH aan de werknemersvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

- a. In het bedrijf van PCH zijn voor de werknemersvereniging een of meer publicatieborden beschikbaar. Als een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door PCH aangewezen functionaris. De werknemersvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal PCH geen enkele vorm van controle uitoefenen.
- b. PCH zal naar redelijkheid en in goed overleg ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen. Vakorganisatie zal de beschikking krijgen over een spreekkamer. Bovendien zal vakorganisatie kunnen beschikken over een kast met een slot.

- c. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, znodig daartoe vrijaf geven.
- d. In een dringend geval aan betaalde functionarissen van de werknemersvereniging de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hen daartoe ruimte beschikbaar stellen.
- e. Aan de gezamenlijke werknemersvereniging een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen.
- f. Voor de communicatie tussen de vakorganisatie en haar kaderleden kan gebruik worden gemaakt van bestaande e-mail- en internetfaciliteiten van PCH.
- g. Als een werknemersvereniging een gezamenlijk, landelijk overlegorgaan heeft ingesteld, waarin leden van de werknemersvereniging zijn vertegenwoordigd die in dienst zijn van PCH, zal een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan voor de bijeenkomsten van dit orgaan. Dit geldt onder de voorwaarde dat de werkzaamheden dit moeten toelaten naar het oordeel van PCH.

De werknemersvereniging vraagt het verlof bij PCH aan.

Als dit overlegorgaan op grond van de Statuten van een werknemersvereniging is ingesteld, is niet deze regeling van toepassing, maar artikel 15 lid 2m.

In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.

Als regel zal eenzelfde werknemer binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

Gebruik van bovenvermelde faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met PCH en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken werknemersvereniging, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

PCH zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een werknemersvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde onder d. kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen die door of vanwege de werknemersvereniging zijn uitgeroepen.

11. **Sociaal beleid**

- a. PCH zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
- b. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
 - werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling;
 - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid;
 - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
- c. PCH zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste een maand voor de bespreking in de OR ter beschikking zal worden gesteld.
- d. In het sociaal jaarverslag verstrekt PCH de uitgangspunten waaruit blijkt het gevoerde en uit te voeren algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling en ontslag.
- e. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens worden verstrekt, zal in de OR overleg worden gepleegd.
- f. PCH zal dit verslag toezenden aan de werknemersvereniging en op aanvraag aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

12. **Rookbeleid**

Het door PCH geformuleerde rookbeleid maakt deel uit van deze CAO. Zie hiervoor bijlage 12.

2.3 Artikel 3; Algemene verplichtingen van de werknemersvereniging

1. De werknemersvereniging verplicht zich deze CAO naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werknemersvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen. Zij zal generlei actie voeren of bevorderen, die probeert wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 30. Voorts verleent zij haar medewerking aan PCH tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. **Delegatie werknemersvereniging**
De werknemersvereniging verplicht zich, als zij de delegatie voor overleg over arbeidsvoorwaarden mede wil laten bestaan uit werknemersleden van de werknemersvereniging uit de onderneming, overleg met PCH te plegen over de consequenties hiervan.

2.4 Artikel 4; Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van PCH als een goed werknemer behartigen, ook als daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens PCH opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften waaronder SOP'S (Standard Operating Procedures) in acht nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden gevraagd.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer zal ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid verrichten, voorzover PCH de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van PCH en zal de aanwijzingen en voorschriften opvolgen die PCH hiervoor geeft of namens hem laat geven.
6. Het is de werknemer verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij PCH uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.
PCH is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, te schorsen. In geval van herhaling zal PCH dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7; 678 BW. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 19 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Verzoeken van parttime werknemers tot ontheffing van het verbod worden door PCH in principe toegestaan, tenzij de werkzaamheden waarvoor ontheffing wordt gevraagd niet verenigbaar zijn met de uitoefening van de functie bij PCH. Ontheffing van het verbod zal niet worden verleend voor werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met die in het bedrijf van PCH.
7. De werknemer dient medewerking te verlenen aan het Arbo-beleid dat er op is gericht om Veiligheid/Gezondheid/Welzijn optimaal te bewaken.
8. Verplaatst/vervallen.
9. **Concurrentiebeding**
Indien met de werknemer een concurrentiebeding wordt overeengekomen, wordt zulks in de individuele arbeidsovereenkomst tussen PCH en de werknemer schriftelijk vastgelegd.
10. **Uitvindingen**
 - a. Iedere werknemer verplicht zich om alle rechten over te dragen aan PCH (of aan een door hem aan te wijzen derde) op en voortvloeiende uit:
 - uitvindingen door hem te doen;
 - recepten door hem op te stellen;
 - verbeteringen in bestaande recepten;

- verbeteringen in werkwijzen, toestellen en/of inrichtingen door hem aan te brengen.

Deze rechten beperken zich tot die welke liggen binnen de belangen sfeer van werkgever c.q. in belangrijke mate zijn gebaseerd op ervaring of informatie, die de werknemer gedurende de dienstbetrekking heeft opgedaan of heeft kunnen opdoen.

De overdracht van de rechten geldt zowel voor Nederland als elders en voorzover die rechten niet al van rechtswege (door de dienstbetrekking) aan PCH toekomen.

- b. De werknemer zal van genoemde uitvindingen, recepten en verbeteringen zo spoedig mogelijk werkgever mededeling doen. Hij zal PCH alle medewerking verlenen die deze in dit verband van een werknemer zal verlangen; ook met het oog op de beschikking over en handhaving van daarop betrekking hebbende rechten.
- c. PCH draagt er - waar mogelijk - zorg voor, dat de naam van de werknemer bij de op zijn uitvinding te vragen octrooiën vermeld wordt. Voor verzuim op dit punt is PCH echter niet aansprakelijk.
- d. PCH is niet verplicht op de uitvindingen van een werknemer octrooi aan te vragen.
- e. Alle kosten die uit bovenstaande verplichtingen van de werknemer voortvloeien, komen ten laste van PCH; in het bijzonder de kosten die op de aanvraag, verlening, handhaving en overdracht betrekking hebben.

11. **Verplichting tot geheimhouding**

- a. De werknemer zal de zorgvuldigheid in acht nemen die hem betaamt ten aanzien van PCH en zijn belangen; dit zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan.
Zo is het de werknemer onder meer verboden op enigerlei wijze voor zichzelf of voor derden gebruik te maken van belangrijke bijzonderheden die betrekking hebben op het bedrijf van PCH. Het betreft hier o.a. gegevens over:
 - de inrichting van het bedrijf;
 - vindingen, recepten en werkwijze;
 - aantal en aard der machines en apparatuur;
 - grond- en hulpstoffen;
 - de inkoop en de namen van leveranciers;
 - de verkoop en de namen van afnemers;
 - de inrichting der boekhouding.
- b. Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit van werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de bestuurder.
- c. De bovenstaande verplichtingen vervallen niet na beëindiging van het dienstverband met werkgever indien het kan leiden tot beschadiging van de belangen van PCH.

12. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

2.5 Artikel 5; Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. De proeftijd wordt schriftelijk in de arbeidsovereenkomst vastgelegd.
2. De dienstbetrekking wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan ook aangegaan worden voor:
 - a. bepaalde tijdsduur;
 - b. het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - c. het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
5. PCH zal periodiek de OR mededeling doen omtrent de mate waarin de dienstbetrekkingen zijn aangegaan, die niet voor onbepaalde tijd zijn.
6. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek), en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, (als bedoeld in lid 1), in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. **voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:**
 1. Van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, respectievelijk op de datum waarop de werknemer vervroegd ouderdomspensioen gaat genieten ingevolge de bepalingen van het pensioenreglement zonder dat daarbij enige opzegging is vereist.
 2. Door opzegging door PCH met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken.

3. Door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen.

In overleg tussen PCH en de werknemer kan een afwijkende opzegtermijn voor de werknemer worden overeengekomen. In dat geval zal de opzegtermijn voor PCH het dubbele van die voor de werknemer bedragen.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

- b. **voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:**
Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 BW, eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. **voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:**
Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. **voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:**
Door aanzegging door PCH of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
7. Als een dienstverband voor bepaalde tijd is voortgezet, zal PCH één maand voordat dit voortgezet dienstverband van rechtswege eindigt, de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen.
 8. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, derde lid (Opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is niet van toepassing voor werknemers, als bedoeld in artikel 2, lid 2, sub a, b of c.

2.6 Artikel 6; Dienstrooster en arbeidsduur

PCH past bij het vaststellen van roosters de “overlegregeling” uit de Arbeidstijdenwet toe. Daarbij is wettelijk de instemming van de OR vereist. Dit staat los van de vraag of er sprake is van een toeslag inconveniënte uren, omdat er buiten het dagdienstvenster gewerkt wordt.

1. Iedere werknemer werkt in één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, met dien verstande dat er gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. In een dagdienstrooster kan

sprake zijn van variabele werktijden. De afspraken daarover zijn vastgelegd in een reglement.

- b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week op voltijdbasis.
 - c. Een 36-uurs rooster dat een periode van meerdere weken kan omvatten en een gemiddelde normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week op voltijdbasis.
Dit betreft de uitzondering die van toepassing is op de medewerkers, die op 1-5-2004 werkzaam waren in de afdeling microbiologie.
- 2.
- a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 20.00 uur (dagdienstvenster).
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een middag-/dagdienst is.
 - c. In een 36-uurs rooster is de bedrijfsopeningstijd van maandag tot en met vrijdag van 00.00 tot 23.00 uur en op de zaterdag tot 18.00 uur. Daarbinnen wordt normaliter gewerkt op vier of vijf dagen per week in een vijf- of zesdaags rooster, waarin de werknemers in een dagdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld, hetzij beurtelings, hetzij vast. De 36-urige werkweek op voltijdbasis is van kracht in de gevallen waarin op verzoek van PCH in een 36-uurs rooster wordt gewerkt. Dit betreft de uitzondering die van toepassing is op de medewerkers, die op 1-5-2004 werkzaam waren in de afdeling microbiologie.
3. Iedere werknemer ontvangt van PCH mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 4.
- a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, zal PCH overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de werknemersvereniging daarover met PCH overleg te plegen, en onverminderd de bevoegdheden van de OR.
 - b. Bij wijziging of invoering van een dienstrooster wordt de keuze tussen een 38-uurs rooster en een 36-uurs rooster per afdeling bepaald.
 - c. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal PCH de werknemersvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
 - d. Wijzigingen in een rooster c.q. nieuwe roosters mogen niet eerder dan 6 weken na instemming van de OR worden ingevoerd, tenzij betrokkenen het met eerdere invoering eens zijn. De OR zal, alvorens instemming te verlenen, de betrokken achterban raadplegen.

- e. Over dienstroosters die uitgaan boven de in de CAO vastgelegde bedrijfsopeningstijden, zal overleg worden gevoerd met de werknemersvereniging. Met de OR wordt besproken in hoeverre de grenzen van de zogeheten overlegregeling uit de arbeidstijdenwet van toepassing kunnen zijn.

Artikel 6A; Arbeidsduur bij 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder hebben op vrijwillige basis de mogelijkheid om als zij een voltijd dienstverband hebben tegen inlevering van de vakantie-uren boven de 200 uur (artikel 16 lid 2) én tegen inlevering van de niet collectief ingeroosterde ATV dagen (artikel 14 lid 1) 80% te gaan werken. Het beloningsniveau zal 90% bedragen. Toepassing bij medewerkers in deeltijd zal naar rato plaatsvinden.

De opbouw van de pensioen- en prepensioenrechten zal op basis van de omvang van de arbeidsovereenkomst op het moment van aanvraag blijven plaatsvinden. Deze verdeling (100% pensioen, 90% salaris en 80% werken) zal altijd zo gehanteerd worden (dus geen afgeleide percentages) waarbij het vertrekpunt is de situatie welke geldt voordat de medewerker gebruik maakte van deze regeling. Eén en ander is nader uitgewerkt in de regeling “Arbeidsduur voor medewerkers van 55 jaar en ouder”.

2.7 Artikel 7; Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, zijn ingedeeld in tien functiegroepen. De indeling is vermeld in de functielijst die ter inzage bij HR ligt.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst. De schalen hebben ofwel betrekking op een gemiddelde werktijd van 38 uur per week, dan wel op werktijden op verzoek van de werkgever gebaseerd op een rooster van 36 uur.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van zijn functieprofiel en de daarbij behorende functiegroep, alsmede van de van toepassing zijnde salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, het maandinkomen alsmede de wijze waarop dit maandinkomen is bepaald.
2.
 - a. Werknemers kunnen op grond van opleiding en/of ervaring ingedeeld worden in een aanloopschaal. Verhoging binnen de aanloopschalen vindt eenmaal per jaar op basis van beoordeling plaats. Indien er positief wordt beoordeeld zal er tenminste een volledige periodiek worden toegekend.
 - b. Bij het verlaten van de aanloopschalen komt de werknemer onmiddellijk terecht op het aanvangssalaris in de bijbehorende salarisschaal.
 - c. Met ingang van 1 mei 2002 vervallen.
 - d. Als een werknemer in de twaalf voorafgaande maanden 25% van de

arbeidsduur arbeidsongeschikt is geweest, dan wel meer dan 8 ziekmeldingen deel uitmaakten van de totale periode van zijn arbeidsongeschiktheid, is PCH niet verplicht het salaris te herzien.

In deze gevallen beslist PCH pas nadat advies is ingewonnen van de Arbo-unie.

- e. PCH zal per 1 juli het salaris bezien inzake het al dan niet toekennen van een periodiek, indien daar in de salarisschaal ruimte voor is en op basis van de beoordeling voorafgaand aan die datum. Aan de OR zal jaarlijks, en wel zo spoedig mogelijk na 1 juli, een overzicht worden verstrekt van de mate waarin het niet toekennen van een periodiek c.q. het toekennen van een halve periodiek heeft plaatsgevonden, zonder dat het de persoonlijke positie van de werknemer in het schalensysteem daarin herkenbaar is.
3.
 - a. Met ingang van 1 mei 2002 vervallen.
 - b. Als een werknemer in een functie elders voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodieken worden toegekend.
 - c. Indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden na 31 december van enig jaar, dan is PCH op 1 juli van het daaropvolgende jaar niet verplicht het salaris te herzien.
 4. De periodieke verhoging die wordt toegekend is vermeld in de salarisschalen; bijlage 2.
 5. **Parttime werknemers**

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten en/of minder dan de normale arbeidsduur arbeid verrichten – zogenaamde parttime medewerkers - ontvangen een maandsalaris dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel wordt gewerkt. Niet als parttime medewerker wordt beschouwd de werknemer die op verzoek van PCH werkzaam is een 36-uurs rooster. Voor hem is de salarisschaal behorende bij een 36-uurs rooster van toepassing. Voor de overige arbeidsvoorwaarden wordt hij als een voltijd werknemer beschouwd.
 6. **Tijdelijke waarneming**
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien een tijdelijke waarneming van de operationele werkzaamheden van een hoger ingedeelde functie ten minste 4 weken heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding. De vergoeding is gebaseerd op het bedrag van evenzoveel periodieken in de schaal van de waargenomen functie als het verschil tussen die schaal en de schaal

van de eigen functie. De vergoeding wordt naar tijdsevenredigheid vastgesteld.

7. **Promotie**

Bij indeling in een hogere salarisschaal zal het maandsalaris zodanig worden vastgesteld dat het nieuwe salaris een reële afspiegeling is van de verworven promotie. De verhoging zal minimaal een periodiek bedragen in de hogere salarisschaal. De inschalingsprocedure en het tijdvak waarbinnen realisatie naar het uiteindelijke salaris wordt geëffectueerd, dienen schriftelijk te worden bevestigd aan de betrokken werknemer.

8. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.

1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de vakvolwassenschaal valt, kunnen hem periodieken worden toegekend om de inschaling te realiseren.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden, functie(her)classificatie of op medische indicatie.

1. Ingeval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden zal PCH nagaan of een wijziging of aanvulling van de taakhoud wenselijk en mogelijk is, om het functioneren van de betrokken werknemer op peil te houden. Als dit niet mogelijk is, zal PCH zijn redenen hiervoor schriftelijk aan de werknemer uiteenzetten.
2. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of naar oordeel van de bedrijfsarts op medische indicatie in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
3. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van functie-(her)classificatie of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden, wordt aan de werknemer via inschaling een persoonlijk maandinkomen toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijk salaris. Als zijn salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal waarin hij wordt ingedeeld, zullen alle algemene salarisverhogingen worden toegekend over het maximum van de schaal waarin hij wordt ingedeeld. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het persoonlijk maandinkomen, zijnde de persoonlijke toeslag, zal op basis van de voor de werknemer vast te stellen theoretische WW-periode in evenredige stappen worden afgebouwd.

Voor de werknemer die op 1 mei 1996 een persoonlijke toeslag als

bedoeld in dit sublid genoot, wordt de toeslag met maximaal 1% per jaar van het aanvangssalaris van de betrokken salarisschaal afgebouwd.

Vanaf het moment dat de werknemer de leeftijd van 47½ jaar heeft bereikt, wordt (het restant van) de toeslag bedoeld in dit sublid niet verder afgebouwd. Het (resterende) bedrag van de persoonlijke toeslag volgt de algemene salarisverhogingen die voor deze CAO worden overeengekomen.

Overige bepalingen

9. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door PCH in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
10. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
11. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van elke maand betaalbaar gesteld.
12. Indien een werknemer een andere functie gaat vervullen die in een hogere functie-groep is ingedeeld, wordt hem een verhoging toegekend overeenkomstig de wijze zoals omschreven in artikel 7 lid 7.
13. Indien de functie van een werknemer bij herwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, wordt hem het nieuwe bij de functiegroep behorende salaris toegekend vanaf het moment waarop de geherwaardeerde functie werd uitgeoefend evenwel met een maximale terugwerkende kracht tot 1 jaar, op de wijze zoals omschreven in artikel 7 lid 7.
14. Als een werknemer beroep heeft aangetekend volgens de beroepsprocedure inzake functiewaardering en als zijn beroep ongegrond verklaard is, ontvangt de werknemer het salaris dat voor zijn functie van toepassing is met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn beroep kenbaar heeft gemaakt. De beroepsprocedure is geregeld in het reglement functieclassificatie.

2.8 Artikel 8; Functiewaardering

De functies worden gewaardeerd volgens de ORBA-methode van functiewaardering. De bepalingen die hiervoor gelden, zijn opgenomen in een door de CAO-partijen vastgesteld reglement "functieclassificatie" dat aan de CAO is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

2.9 Artikel 9; Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling

1. **Werken op inconveniënte uren**

Dit artikel regelt het vaststellen van de toeslag inconveniënte uren in die gevallen waarin roostermatig op inconveniënte uren wordt gewerkt.

Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in roostermatig wisselende diensten te gaan werken.

2. **Toeslag inconveniënte uren**

a. **Begripsbepaling inconveniënte uren**

Onder inconveniënte uren worden voor de toepassing van dit artikel verstaan de uren buiten het dagdienstvenster. Vanaf het moment dat de werknemer langer dan 1 jaar in een verlengde bedrijfstijd tussen 19.00 uur en 20.00 uur heeft gewerkt, wordt bij voortzetting van die verlengde bedrijfstijd dat uur ook als inconveniënt uur aangemerkt (dit laatste geldt niet voor het werken in reguliere ploegdienstroosters).

b. **Matrix toeslag inconveniënte uren**

1. Voor het werken op inconveniënte uren zijn de onderstaande toeslagen van toepassing.

Dag	Tijdstip	Percentage
Maandag t/m Vrijdag	23.00 – 06.00 uur	40% per uur
Maandag t/m Vrijdag	06.00 – 07.00 uur	15% per uur
Maandag t/m Vrijdag	07.00 – 20.00 uur	0%
Maandag t/m Vrijdag	19.00 – 20.00 uur *	15% per uur *
Maandag t/m Vrijdag	20.00 – 23.00 uur	15% per uur
Zaterdag	00.00 – 24.00 uur	45% per uur
Zondag	00.00 – 24.00 uur	55% per uur

* Indien er conform de omschrijving als gegeven in artikel 9 lid 2a wordt gewerkt

2. Vervallen
3. Vervallen
4. Voor structureel werken in roostermatig wisselende diensten die deels buiten de dagdienstgrens van 07.00 uur tot 20.00 uur vallen, wordt naast de toeslag bedoeld onder lid 2 b 1 een toeslag van 11,5% van het uurloon over alle uren toegekend indien het uiterste verschil tussen de aanvangstijden van de diensten 8 uur of meer bedraagt. Is dit verschil kleiner, dan wordt de toeslag naar rato vastgesteld.

De toeslag is niet van toepassing indien dit verschil minder dan twee uur bedraagt.

De toeslag is evenmin van toepassing indien het wisselende dienstrooster niet voor ten minste een maand geldt.

De criteria waaraan moet worden voldaan zijn derhalve:

- de wisseltoeslag geldt alleen voor werktijdenregelingen met een roostermatige wisseling van diensten;
 - het wisselen moet structureel zijn, d.w.z. het rooster wordt gelopen voor ten minste een maand;
 - de uren van het rooster vallen ten minste deels buiten de dagdienstgrenzen van 07.00 uur tot 20.00 uur.
- c. De toeslagen bedoeld in dit artikel worden uitgedrukt in vaste toeslagen per maand en maken deel uit van het maandinkomen.

3. **Afbouw toeslag inconveniënte uren**
Zie bijlage 9.

2.10 Artikel 10; Overwerkbepalingen, extra uren, verschoven uren en consignatie

1. **Begripsbepaling overwerk**

Onder overwerk wordt arbeid verstaan die verricht wordt in uitdrukkelijke opdracht van PCH op uren, die de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster te boven gaan (voorzover dit niet een gevolg is van het systeem van variabel werken) (een 8- of 9-urige werkdag).

Overschrijding van de werktijd met een kwartier of minder per dag wordt niet als overwerk beschouwd.

2. **Verplichting tot overwerk**

Overwerk gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

De verplichting tot overwerk zal voor werknemers in de leeftijd van 50 tot 55 jaar met terughoudendheid worden gehanteerd.

3. **Begripsbepaling extra uren voor parttime werknemers**

Onder extra uren voor parttime werknemers wordt verstaan:

De uren tussen het met de medewerker overeengekomen aantal uren per dag en het voor de afdeling overeengekomen voltijdrooster (8 of 9 uur).

Wanneer dat aantal uren wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Uren buiten het dagdienstvenster zijn altijd overuren.

Op weekbasis zijn alle uren boven 40 uur altijd overuren.

Deze bepaling geldt niet in die gevallen waarin sprake is van een 36-uurs op voltijdbasis op verzoek van PCH.

4. **Overurenvergoeding**

De toeslag over een overuur bedraagt een percentage van het uurloon zoals hierna is vermeld:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | uren op maandag tot en met vrijdag | : 50% |
| 2. | uren op zaterdag | : 75% |
| 3. | uren op zondag | : 100% |
| 4. | uren op feestdagen | |
| | a. vallende op maandag tot en met vrijdag | : 100% |

b. vallende op zaterdag en zondag : 200%.

5. **Uitbetaling overuren**

Overuren worden in beginsel vergoed in vrije tijd in de verhouding 1:1, waarbij de toeslag op overuren wordt uitbetaald. Bepalingen omtrent compensatie overuren in vrije tijd en uitbetaling toeslagpercentages zijn opgenomen in de overwerkregeling. Op verzoek van de werknemer kan volledige uitbetaling plaatsvinden.

6. **Werkingsfeer overwerkbepalingen**

De overwerkbepalingen gelden voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 8. Voor werknemers in de salarisgroepen 9 en 10 zijn de overwerkbepalingen eveneens van toepassing indien vooraf door de leidinggevende instemming voor het overwerk is verleend. Deze bepaling is niet van toepassing voor medewerkers in een buitendienstfunctie. Als compensatie daarvoor hebben zij jaarlijks recht op 8 vakantieuren.

De bepaling ter zake de overschrijding van de werktijd per dag met een kwartier of minder zoals genoemd in lid 1 van dit artikel geldt alleen in incidentele niet voorzienbare situaties.

7. **Verzuimuren**

a. **Dagdienst**

Als overwerk begint op uren tussen 22.00 uur 's avonds en 04.00 uur 's morgens - en hier een normale werkdag aan voorafgegaan is - hoeft men na beëindiging van het overwerk het werk niet eerder te beginnen dan nadat net zoveel uren verzuimd zijn, als het overwerk heeft geduurd. Het maximum aantal van deze verzuimuren is 9.

b. **Overige diensten**

Overwerk dat aansluit op het dienstrooster en dat meer dan 4 uur bedraagt, geeft voor dat meerdere recht op doorbetaald verzuim, tenzij het begin van de eerstvolgende dienst later dan 12 uur na beëindiging van het overwerk is gelegen.

8. **Vershoven uren**

Als in opdracht en in afwijking van het geldende dienstrooster wordt gewerkt vóór 07.00 uur en na 20.00 uur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur van 9 uur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag betaald.

De toeslagen voor deze zogenaamde verschoven uren zijn:

- op maandag tot en met vrijdag 50% van het uurloon;
- op zaterdag 75% van het uurloon.

Deze regeling is niet van toepassing op de werknemer die op verzoek van PCH werkzaam is in een 36-uurs rooster als bedoeld in artikel 6 lid 2c.

9. **Betaling extra uren parttime werknemers**

Voor elk gewerkt extra uur ontvangt de parttime werknemer 120% van het voor hem geldende uurloon. De toeslag van 20% betreft compensatie voor vakantierechten, vakantietoeslag en pensioenpremie.

De uren worden in beginsel uitbetaald (dus niet vergoed in vrije tijd). De beloning voor extra uren is onderdeel voor de grondslag voor de berekening van de extra uitkering als bedoeld in artikel 18 en EBIT-uitkering.

10. **Consignatie**

a. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor PCH bereikbaar is en na oproep direct beschikbaar voor werkzaamheden. Werknemers die in opdracht van PCH geconsigneerd zijn, ontvangen een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het maandsalaris:

- van maandag tot en met vrijdag : 0,75%
- op zaterdag en zondag : 2,0%
- op feestdagen : 2,5%.

Een en ander wordt uitgewerkt in een regeling.

b. De in sublid a. genoemde vergoeding wordt meegenomen voor de vaststelling van de grondslagen voor de vakantietoeslag en de pensioenregeling, evenals in de loondoorbetaling bij ziekte (artikel 19.1.a.).

c. Is met ingang van 1 mei 2002 vervallen.

d. Als de werknemer in het kader van zijn consignatie en buiten zijn normale werktijden werkzaamheden heeft moeten verrichten, gelden voor de daaraan bestede tijd, inclusief de benodigde reistijd, de bepalingen voor de beloning van overwerk uit dat artikel (leden 1, 4, 5 en 6) en de verzuimregeling (lid 7).

11. **Extra Opkomst**

Werknemers die in opdracht van PCH een extra reis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding.

Deze vergoeding bedraagt: 1% van het maandsalaris op maandag t/m zaterdag;
1 ¾% van het maandsalaris op zon- en feestdagen.

Daarnaast wordt een vergoeding betaald van €0,28 bruto per kilometer. In bijzondere situaties, wanneer frequent opkomen kan worden voorzien, zal met instemming van de OR tot een andere collectieve regeling worden gekomen. Deze regeling zal gaan over de wijze waarop door de werkgever in plaats van het betalen van de extra opkomst in vervoer kan worden voorzien.

2.11 Artikel 11; Standaard reistijden

1. Als en voorzover werknemers hun werkzaamheden in het kader van de uitoefening van hun functie niet verrichten op de standplaats, geldt een standaard reistijd van een half uur 's ochtends en een half uur 's avonds. Deze reistijden worden niet door PCH vergoed.

2. Wanneer de reistijd meer bedraagt dan de standaard reistijd van een uur per dag, wordt voor het meerdere een vergoeding betaald op basis van extra uren (= 100% van een uurloon). Deze uren worden in principe uitbetaald.

2.12 Artikel 12; Toeslag werkomstandigheden

Voor bepaalde functies in de organisatie kunnen bijzondere bezwarende omstandigheden gelden. De daarvoor in overleg met de OR vastgestelde regeling bevat tevens een beroepsprocedure terzake van vaststelling en toekenning van een toeslag werkomstandigheden aan bedoelde functies.

De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het aantal volgens de regeling vastgestelde punten voor bezwarende omstandigheden.

Totaal punten	Toeslag per maand per 1 november 2003	Toeslag per maand per 1 mei 2006
0-5	€ 0	€ 0
6-10	€ 21	€ 21
11-15	€ 41	€ 42
16-20	€ 63	€ 64
21-25	€ 83	€ 85
26-30	€105	€107
31-35	€126	€129
36-40	€146	€149
41-45	€167	€170
46-50	€188	€192
> 50	€208	€212

N.B.: in het periodieke overleg van 24 november 2005 zijn partijen overeengekomen dat de Toeslag werkomstandigheden niet per September 2005, Mei 2006 en Januari 2007 met resp. 1%, 0,5% en 0,5% zal worden verhoogd, maar dat de Toeslag werkomstandigheden per 1 mei 2006 eenmalig met 2% wordt verhoogd.

Indien een aan de werknemer toegekende toeslag wordt verlaagd, zal de toeslag geleidelijk worden afgebouwd en wel met ten hoogste €9 per drie maanden. Vanaf het bereiken van de leeftijd van 47½ jaar vindt geen verdere afbouw plaats en volgt (over het restant van) de toeslag de algemene verhogingen van de CAO.

Deze afbouwregeling is ook van toepassing op eventuele verlaging van de toeslag die op basis van de voorgaande regeling was toegekend.

2.13 Artikel 13; Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en in de lustrumjaren 5 mei.
2. Voor de toepassing van de artikelen in de CAO worden de zon- en feestdagen geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 23.00 uur en te eindigen op dit tijdstip op de dag zelf.
Uitzonderingen op deze bepaling zijn 1e Kerstdag en Nieuwjaarsdag. Deze dagen worden geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 19.00 uur en te eindigen op de dag zelf om 23.00 uur.

3. Op zon-en feestdagen wordt als regel niet gewerkt en vrijaf gegeven met behoud van salaris.
4. Werknemers, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 200% per gewerkt uur. Betreft het echter arbeid op maandag tot en met vrijdag dan wordt deze toeslag, in het geval dat het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, teruggebracht met 100% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.
5. Indien op de dag voorafgaande aan 1e Kerstdag en Nieuwjaarsdag arbeid wordt verricht na 19.00 uur, gebeurt dit op basis van vrijwilligheid.

2.14 Artikel 14; ATV dagen

1. Per periode van mei tot en met april heeft de werknemer die werkzaam is in een rooster van gemiddeld 40 uur week, recht op 11,5 ATV dagen met behoud van het inkomen.
PCH kan in overleg met de OR één van deze dagen als collectieve ATV dag aanwijzen voor nader te noemen bedrijfsonderdelen. Deze aanwijzing vindt plaats vóór aanvang van het kalenderjaar. Indien een medewerker dient te werken op een verplichte ATV dag, wordt dit als overwerk beschouwd.
2. Het inroosteren van de ATV dagen geschiedt in blokken van 4 of 8 uur of door opname in een rooster.
3. De ATV dagen vervallen als de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is deze dag of dagen te genieten.
4. Een werknemer met een dienstverband van 20 uur of minder per week heeft geen recht op ATV dagen; deze worden in het salaris van betrokkene verwerkt, tenzij er wordt overeengekomen dat de medewerker toch gebruik maakt van de ATV dagen.
5. Definitie ATV: de dagdelen of dagen die per kwartaal vooraf worden ingeroosterd, op voorstel van de medewerker, maar zodanig, dat er een spreiding optreedt in de tijd (niet aaneensluitend) en in de afdeling (niet collectief). Met parttimers zal overleg worden gepleegd of deze gebruik willen maken van ATV.

2.15 Artikel 15; Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan in onderstaande gevallen in overleg doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan PCH van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van de partner, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind, adoptiekind of schoonzoon of schoondochter of van de in- of uitwonende ouders of schoonouders van de werknemer waarvoor een zorgplicht bestaat tot een maximum van vijf dagen.

- b. Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één zijner ouders, schoonouders of niet onder a. genoemde kinderen, pleegkinderen.
- c. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.
- d. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk.
Bij huwelijk op vrijdag of zaterdag wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de eerst aansluitende of direct voorafgaande werkdag(en) op te nemen. Wanneer het huwelijk voor de wet en voor de kerk op verschillende dagen wordt gesloten, kan de werknemer deze twee dagen ook gespreid opnemen.
- e. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
- f. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders.
- g. Gedurende de bevalling van de partner. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent. Dit doorbetaald verlof dient binnen vier weken na de bevalling opgenomen te worden.
- h. Gedurende een door PCH naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
- i. Gedurende een dag of dienst bij het 25-, 35-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- j. Gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.
- k. Gedurende maximaal 2 dagen of diensten per kalenderjaar bij verhuizing.
- l. Gedurende een door PCH naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts, specialist of fysiotherapeut, voorzover dit niet in de vrije tijd van de

werknemer kan geschieden.
PCH kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

m. PCH zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, op verzoek van de werknemersvereniging aan haar leden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, onder meer statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij PCH worden ingediend. De werkgever zal zich daarbij richten naar wat is afgesproken tussen Werkgeversvereniging AWWN en FNV Bondgenoten.

n. **Calamiteitenverlof**

Verlof met behoud van maandinkomen voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden opgenomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een calamiteit. Indien de werknemer die gebruik heeft gemaakt van dit verlof er niet in slaagt aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit, kan het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

o. **Kortdurend zorgverlof**

De werknemer kan verlof opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) waarbij 70% van het maandinkomen wordt doorbetaald gedurende maximaal tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. de partner met wie hij samenwoont;
- c. de ouder van de werknemer.

In ernstige situaties kan PCH besluiten tot een loondoorbetaling van 100%, dan wel kan PCH besluiten om een langere periode dan tweemaal de arbeidsduur op jaarbasis toe te kennen. Een aanvraag voor dit verlof dient te worden aangevraagd bij HR.

HR zal op basis van redelijkheid en billijkheid beoordelen of een verzoek dient te worden gehonoreerd.

p. **Adoptieverlof**

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

2. Met ingang van 1 mei 2002 vervallen.

3. Het bepaalde in artikel 7:628 van het BW met betrekking tot doorbetaling van salaris c.q. aanvulling tot 100% van het normale netto inkomen, is in de daar

bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat PCH geen salaris hoeft door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits PCH voor die invoering volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de werknemersvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- b. De verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, PCH de hierboven sub a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de werknemersvereniging tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
Gedurende de eerste periode van de werktijdverkorting zal aanvulling tot 100% van het netto inkomen plaatsvinden.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale netto inkomen.

2.16 Artikel 16; Vakantierechten

1. **Vakantiejaar**

Het vakantiejaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het daaropvolgend jaar.

2. **Duur der vakantie**

De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris:

- | | | |
|----|---------------------------|------------|
| a. | Jonger dan 18 jaar | : 208 uren |
| | van 18 tot en met 44 jaar | : 200 uren |
| | van 45 tot en met 49 jaar | : 208 uren |
| | van 50 tot en met 54 jaar | : 216 uren |
| | van 55 tot en met 59 jaar | : 224 uren |
| | van 60 jaar en ouder | : 232 uren |

- b. De onder a. aangegeven vakantierechten worden vooraf toegekend.
- c. Leeftijdsverhoging geldt vanaf het vakantiejaar waarin de respectievelijke verjaardagen vallen.
- d. Met ingang van 1 mei 2002 vervallen.
- e. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

- f. Niet genoten vakantie verjaart 5 jaar na het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven. Vakantierechten die op verzoek van de werknemer conform artikel 16 lid 7 zijn overgeboekt naar een regeling voor tijdsparen, verjaren niet.

3. **Vaststelling vakantie**

- a. PCH bepaalt in overleg met de werknemer de tijd waarop de vakantie zal worden genoten.
- b. De vakantie zal zoveel mogelijk aaneengesloten worden genoten, met een minimum van 2 weken en een maximum van 4 weken.
- c. Bij het aanvragen van vakantie zal, wanneer daar een collectieve planning voor moet worden gemaakt, een redelijke termijn worden aangehouden tussen aanvraag en toekenning, zulks in afwijking van de wettelijke termijn van twee weken. Deze bepaling, inclusief de werkingssfeer, is nader uitgewerkt in het vakantiereglement. De betreffende bepalingen van het vakantiereglement zijn onlosmakelijk verbonden met dit artikel.

4. **Vakantiedagen**

- a. PCH kan van de vakantiedagen in overleg met de OR ten hoogste 2 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen voor nader te noemen bedrijfsonderdelen.
Deze aanwijzing vindt plaats vóór aanvang van het kalenderjaar. Indien een medewerker dient te werken op een verplichte vakantiedag, wordt dit als overwerk beschouwd.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantierechten opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, mits de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van PCH niet verzetten en mits de werknemer uiterlijk 3 werkdagen van tevoren zijn aanvraag heeft ingediend.
- c. Een werknemer kan op zijn verzoek, vanwege zijn geloofsovertuiging, bij voorrang vakantierechten opnemen ter viering van religieuze feestdagen.

5. **Uitvoeringsbepalingen**

De uitvoeringsbepalingen zijn vastgelegd in een met de CAO onlosmakelijk verbonden reglement.

6. **Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

De betreffende bepalingen zijn opgenomen in het vakantiereglement. Dit reglement maakt deel uit van deze CAO.

7. **Verlofsparen**

PCH kent een reglement voor het sparen van vakantierechten voor een langere verlofperiode. Eén van de bronnen voor het verlof vormen de bovenwettelijke vakantierechten.

2.17 Artikel 17; Vakantietoelage

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoelage die wordt verdiend in de periode van 1 mei tot en met 30 april.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen per 31 maart. Bij beëindiging van het dienstverband wordt uitgegaan van het laatstgenoten maandinkomen.
3. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoelage minimaal 8% van 12 maal het maximum van salarisgroep 3 op 31 maart van het lopende boekjaar.
4. De vakantietoelage zal als regel voor 1 mei worden uitbetaald.
5. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
6. Voor de evenredige berekening wordt de gehele maand in de berekening meegenomen voor medewerkers die voor of op de 15e van de maand in dienst treden. Voor medewerkers die na de 15e van enige maand in dienst treden, wordt uitgegaan van de 1e van de volgende maand.
7. Over de tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - is geen vakantietoelage verschuldigd.

2.18 Artikel 18; Extra uitkering

1. De extra uitkering is een beoordelingsafhankelijke uitkering bij een beoordeling van voldoende of meer en bedraagt een percentage van het jaarinkomen per ultimo van het boekjaar. De toe te kennen percentages bedragen bij een:
onvoldoende beoordeling : 0%
normale beoordeling : 2%
goede beoordeling : 3%
zeer goede beoordeling : 5%.

De uitkering vindt plaats in de maand maart volgende op het boekjaar.

2. De werknemer, die in de loop van de onder lid 1 bedoelde periode in dienst van PCH is getreden ontvangt een evenredig deel van deze uitkering. Hetzelfde geldt voor de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van die periode eindigt.
3. Voor de evenredige berekening wordt de gehele maand in de berekening meegenomen voor medewerkers die voor of op de 15e van de maand in dienst treden. Voor medewerkers die na de 15e van enige maand in dienst treden, wordt uitgegaan van de 1e van de volgende maand.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, geen recht op een deel van de extra uitkering ontstaan.
4. Voor parttime medewerkers tellen de extra uren mee voor de berekening van de extra uitkering.

2.19 Artikel 19; Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag nà 1 januari 2004 ligt.

1. **Algemeen:**

PCH heeft een inspanningsverplichting om medewerkers in eerste instantie intern te reïntegreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker intern te reïntegreren. Partijen spreken af dat in dergelijke situaties in overleg tussen PCH en betrokkene (zo nodig bijgestaan door zijn of haar vakbond) naar een maatwerkoplossing extern wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting aan interne of externe reïntegratie zijn of haar volledige medewerking te geven.

Al deze afspraken worden gemaakt onder voorbehoud van de wetgeving op dit gebied.

Het is mogelijk dat in de loop van 2005 diverse verzekeringsproducten op dit gebied op de markt zullen worden gebracht (mede i.v.m. het vervallen van het WAO-hiaat). Indien deze verzekeringsproducten bovenstaande afspraken in een geheel ander daglicht plaatsen, zullen partijen met elkaar overleggen en nieuwe afspraken maken.

2. **Arbeidsovereenkomst bij ziekte/arbeidsongeschiktheid:**

Na 6 maanden vindt op basis van het dossier Poortwachter een evaluatie plaats om de richting van de reïntegratie vast te stellen.

Indien > 80% arbeidsongeschikt:

Na in totaal 24 maanden vindt, evenals nu, beëindiging van het dienstverband plaats middels een ontslagvergunning van het CWI.

35-80% arbeidsongeschikt/reïntegratie bij PCH:

Zodra de reïntegratie is afgerond en een stabiele situatie is bereikt (naar het oordeel van UWV en Arbodienst), doch uiterlijk na 5 jaar arbeidsongeschiktheid, zal voor het arbeidsongeschikte deel ontslag plaatsvinden op basis van een vergunning van het CWI.

De WGA uitkering zal na beëindiging van het dienstverband rechtstreeks aan betrokkene plaatsvinden. Medewerker heeft een parttime dienstverband met PCH.

35- 80% arbeidsongeschiktheid/geen reïntegratie bij PCH:

Indien reïntegratie bij PCH niet haalbaar blijkt, wordt vanaf dat moment de inspanning gericht op reïntegratie elders ("tweede spoor"). In overeenstemming met de ondernemingsraad (OR) besluit PCH welk reïntegratiebedrijf zal worden ingeschakeld (het contract behoeft de instemming van de OR). In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van het gecontracteerde reïntegratiebedrijf voorgesteld aan de medewerker. Indien de medewerker bezwaar heeft tegen inschakeling van dit bedrijf, dan moet de mogelijkheid bestaan om dit gemotiveerd aan te geven. In dat geval kan de medewerker vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

In dergelijke gevallen (evenals dat nu het geval is) vindt na 24 maanden beëindiging van het dienstverband plaats middels een ontslagvergunning van het CWI.

De aanvulling op de uitkering die zou worden betaald als er wel reïntegratie bij PCH mogelijk zou zijn geweest, wordt bij de beëindiging als uitkering ineens aan de medewerker betaald, vermenigvuldigd met factor 2.

< 35% arbeidsongeschiktheid/reïntegratie bij PCH:

Zodra de reïntegratie is afgerond en een stabiele situatie is bereikt (naar het oordeel van UWV en Arbodienst) zal voor het arbeidsongeschikte deel ontslag plaatsvinden op basis van een vergunning van het CWI.

De medewerker krijgt een aangepaste arbeidsovereenkomst voor het arbeidsgeschikte deel.

3. **Inkomen bij ziekte/arbeitsongeschiktheid:**

0-6 maanden ziekte	:	100%
6-24 maanden ziekte	:	85%, tenzij ongeneeslijk ziek → 100% tenzij reïntegreren → 100% over de gewerkte uren

Na 24 maanden ziekte :

Indien > 80% arbeidsongeschikt:

- uitkering IVA rechtstreeks naar medewerker.

Indien 35-80% arbeidsongeschikt/reïntegratie bij PCH:

- WGA uitkering
- aanvulling op uitkering WGA of lagere loonwaarde, afbouwen in 5 jaar.

Indien 35 -80% arbeidsongeschikt/reïntegratie niet bij PCH:

- WGA uitkering
- beëindigingvergoeding (cumulatieve aanvulling zoals zou zijn verstrekt als reïntegratie bij PCH zou hebben plaatsgevonden, vermenigvuldigd met 2).

Indien < 35% arbeidsongeschikt:

- aanvulling op loon in aangepaste functie, afbouw in 5 jaar.

Duur	Ziek	Reïntegratie	80% arbeidsongeschikt	35-80% arbeidsongeschikt		< 35% arbeidsongeschikt
				Reïntegratie PCH	Reïntegratie 2 ^e spoor	
0-6 mnd	100%	100%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
7-24 mnd	85%	100%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
25-36 mnd	n.v.t.	n.v.t.	Ontslag; IVA rechtstreeks	Aanvulling op WGA: 7% van oude salaris	Ontslag; Beëindigingsvergoeding	Loon + 90% van het verlies
37-48 mnd	n.v.t.	n.v.t.		Aanvulling op WGA: 6% van oude salaris		Loon + 80% van het verlies
49-60 mnd	n.v.t.	n.v.t.		Aanvulling op WGA: 5% van oude salaris		Loon + 70% van het verlies
61-72 mnd	n.v.t.	n.v.t.		Aanvulling op WGA: 4% van oude salaris		Loon + 60% van het verlies
73-84 mnd	n.v.t.	n.v.t.		Aanvulling op WGA: 3% van oude salaris		Loon + 50% van het verlies
> 84 mnd	n.v.t.	n.v.t.		Ontslag voor AO Deel; uitkering WGA rechtstreeks		Ontslag voor OA deel

Artikel 19 A; Collectieve aanvulling arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO-hiaat)

Vervallen.

2.20 Artikel 20; Uitkering bij overlijden

1. **Overlijdensuitkering**

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag brengt PCH in mindering wat de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende der partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
- b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, als ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA.

2. **ANW-Hiaatverzekering**

PCH heeft voor haar medewerkers een ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deze voorziet in een uitkering aan de nabestaanden indien deze geen of een gedeeltelijke uitkering ontvangen op grond van de Algemene Nabestaanden Wet.

2.21 Artikel 21; Gewetensbezwaren

Wanneer de werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de uitvoering van zijn werkzaamheden of van een deel daarvan, zal het dienstverband niet op de enkele grond van gewetensbezwaren mogen worden beëindigd.

In onderling overleg tussen werkgever en werknemer zal naar een passende oplossing worden gezocht. Slechts in het geval een oplossing niet mogelijk blijkt, zal tot beëindiging van het dienstverband kunnen worden overgegaan.

2.22 Artikel 22; Pensioenregeling en vervroegd uittreden

1. **Pensioenregeling**

PCH heeft een pensioenregeling. Deelneming door de werknemer is verplicht op grondslag van de toetredingsvoorwaarden, zoals opgenomen in het pensioenreglement.

Over wijziging in de rechten en/of de premiebetaling zal PCH overleg plegen met de werknemersvereniging.

2. **Prepensioneringsverlof**

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering de gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal vijf per jaar, met behoud van salaris.

2.23 Artikel 23; Werkkleding

PCH verstrekt werkkleding daar waar de werkzaamheden dit noodzakelijk maken overeenkomstig de geldende kledingprocedures. De medewerker is verplicht zich aan de voorschriften ten aanzien van werkkleding te houden.

2.24 Artikel 24; Regeling vergoeding kosten kinderopvang

Er is in de onderneming van PCH een regeling voor de vergoeding van de kosten van kinderopvang.

Voor de CAO periode 2005-2007 is er geen budget afgesproken. Alle verzoeken voor een bijdrage voor kinderopvang zullen worden gehonoreerd. Voorwaarde om aanspraak te kunnen doen op deze regeling is dat de medewerker zelf een bijdrage doet uit het Persoonlijk Keuze Budget (zie ook bijlage 4 van de CAO, Persoonlijk Keuze Budget).

2.25 Artikel 25; Ziektekostenverzekering

1. Iedere werknemer die niet verplicht verzekerd is krachtens de ziekenfondswet, wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan de door PCH gesloten collectieve ziektekostenovereenkomst.
2. PCH verleent aan de aldus verzekerde een bijdrage van 100% van de premie die verschuldigd is voor verzorging op basis van een 3e klasse ziekenhuisverzekering.

Deze werkgeversbijdrage in de premie is gemaximeerd op het niveau van 31 maart 1989.

Bij invoering van een nieuwe sociaal verzekeringsstelsel zal over deze afspraak overleg volgen met de werknemersvereniging.

3. Onder deze ziektekostenverzekering wordt verstaan de verzekering van de werknemer en zijn gezin, omfattende de kosten voortkomende uit het ziektegeval, voorzover deze deel uitmaken van het verzekerde pakket, een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraar gestelde voorwaarden en met de door hem gebruikelijk gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.
4. PCH geeft de werknemer een polis waarin de voorwaarden zijn vermeld en verplicht zich de werknemer te informeren over de veranderingen in het voorwaardenpakket.
5. Dit artikel is van kracht tot 1 januari 2006.

2.26 Artikel 26;

Met ingang van 1 mei 2003 vervallen.

Artikel 26 A; Spaarloonregeling

PCH heeft een spaarloonregeling volgens de voorwaarden van het spaarloonreglement. Deelname aan de spaarloonregeling is mogelijk tot aan het wettelijk vastgestelde maximum van €613 per jaar en volgt eventuele wettelijke indexaanpassingen.

Artikel 26 B; Levensloop

PCH heeft een Levensloopregeling volgens de voorwaarden van het Levensloopreglement.

2.27 Artikel 27; Ongewenste omgangsvormen

PCH wenst een arbeidsklimaat te scheppen, waarin mannen en vrouwen elkaars integriteit respecteren. Op grond van deze overweging is een reglement opgesteld, waarin wordt aangegeven, op welke wijze de organisatie in voorkomende gevallen om zal gaan met ongewenste omgangsvormen. Medewerkers kunnen zich in voorkomende gevallen wenden tot de vertrouwenspersoon.

2.28 Artikel 28; Ouderschapsverlof

1. De werknemer die ten minste 1 jaar bij PCH in dienst is, heeft recht op het wettelijk ouderschapsverlof.
2. Een aantal uitvoeringsbepalingen is vastgelegd in een reglement, dat onlosmakelijk met deze CAO is verbonden.

2.29 Artikel 29; Werkgeversbijdrage

PCH verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de afspraak tussen Werkgeversvereniging AWWN en FNV Bondgenoten met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersvereniging.

Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

2.30 Artikel 30; Tussentijdse wijziging

1. Bij ingrijpende veranderingen in de algemeen-sociale en/of algemeen-economische verhoudingen in Nederland ofwel in de economische positie van PCH zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen twee weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen één maand nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

2.31 Artikel 31; Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking per 1 mei 2005 en eindigt op 30 april 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Bijlage 1

Functielijst.

Zodra de functielijst beschikbaar is, zal deze bij HR ter inzage zijn.

Bijlage 2, salarisschalen

September 2005 1% verhoging

Aanloopschaal				Salaris groep	Punten ORBA	Aanvangs salaris	Periodiek aantal	Periodiek	1,5 Periodieken	2 Periodieken	max. salaris
1	2	3	4								
1.414	1.447	1.480	1.513	1	0 - 39	1.546	7	33	50	66	1.774
1.484	1.517	1.550	1.583	2	40 - 59	1.616	7	33	50	66	1.849
1.524	1.560	1.596	1.632	3	60 - 79	1.668	8	36	54	72	1.958
1.531	1.572	1.613	1.654	4	80 - 99	1.695	11	41	62	82	2.142
1.563	1.606	1.649	1.692	5	100 - 119	1.735	12	43	65	86	2.250
1.589	1.641	1.693	1.745	6	120 - 139	1.797	12	52	78	104	2.415
1.651	1.711	1.771	1.831	7	140 - 159	1.891	13	60	90	120	2.671
1.782	1.855	1.928	2.001	8	160 - 179	2.074	14	73	110	146	3.095
2.044	2.130	2.216	2.302	9	180 - 199	2.388	14	86	129	172	3.588
2.272	2.374	2.476	2.578	10	200 - 219	2.680	15	102	153	204	4.207

Mei 2006 0,5 % verhoging

Aanloopschaal				Salaris groep	Punten ORBA	Aanvangs salaris	Periodiek aantal	Periodiek	1,5 Periodieken	2 Periodieken	max. salaris
1	2	3	4								
1.422	1.455	1.488	1.521	1	0 - 39	1.554	7	33	50	66	1.783
1.492	1.525	1.558	1.591	2	40 - 59	1.624	7	33	50	66	1.858
1.528	1.565	1.602	1.639	3	60 - 79	1.676	8	37	56	74	1.968
1.539	1.580	1.621	1.662	4	80 - 99	1.703	11	41	62	82	2.153
1.572	1.615	1.658	1.701	5	100 - 119	1.744	12	43	65	86	2.261
1.598	1.650	1.702	1.754	6	120 - 139	1.806	12	52	78	104	2.427
1.660	1.720	1.780	1.840	7	140 - 159	1.900	13	60	90	120	2.684
1.792	1.865	1.938	2.011	8	160 - 179	2.084	14	73	110	146	3.110
2.056	2.142	2.228	2.314	9	180 - 199	2.400	14	86	129	172	3.606
2.285	2.387	2.489	2.591	10	200 - 219	2.693	15	102	153	204	4.228

Januari 2007 0,5 % verhoging

Aanloopschaal				Salaris groep	Punten ORBA	Aanvangs salaris	Periodiek aantal	Periodiek	1,5 Periodieken	2 Periodieken	max. salaris
1	2	3	4								
1.430	1.463	1.496	1.529	1	0 - 39	1.562	7	33	50	66	1.792
1.496	1.530	1.564	1.598	2	40 - 59	1.632	7	34	51	68	1.867
1.536	1.573	1.610	1.647	3	60 - 79	1.684	8	37	56	74	1.978
1.548	1.589	1.630	1.671	4	80 - 99	1.712	11	41	62	82	2.164
1.581	1.624	1.667	1.710	5	100 - 119	1.753	12	43	65	86	2.272
1.607	1.659	1.711	1.763	6	120 - 139	1.815	12	52	78	104	2.439
1.666	1.727	1.788	1.849	7	140 - 159	1.910	13	61	92	122	2.698
1.798	1.872	1.946	2.020	8	160 - 179	2.094	14	74	111	148	3.126
2.068	2.154	2.240	2.326	9	180 - 199	2.412	14	86	129	172	3.624
2.294	2.397	2.500	2.603	10	200 - 219	2.706	15	103	155	206	4.249

3. De salarisschalen opgenomen in de ze bijlage zijn van toepassing op de werknemer in volledige dienst van PCH.
4. Is met ingang van 1 mei 2002 vervallen.
5. Is met ingang van 1 mei 2002 vervallen.
6. Is met ingang van 1 mei 2003 opgenomen in bijlage 4, punt 2 (Resultaatuiterkering).
7. Is met ingang van 1 mei 2002 vervallen.

Bijlage 3

Vervallen.

Bijlage 4

Aanvullende afspraken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst ingaande 1 mei 2005

Resultaatafhankelijke uitkering :

Er is een resultaatuitkering overeengekomen die wordt berekend op basis van een aantal doelstellingen : marktaandeel, servicegraad, interne kostenbeheersing en Ebit.

Op basis van deze doelstellingen en de vermenigvuldigingsfactor is het maximum van de resultaatregeling 4,95%.

De uitkering wordt omgerekend naar een nominaal bedrag per medewerker en wordt vastgesteld naar rato van het aantal in 2005 en/of in 2006 gewerkte uren. Deeltijd, verzuim, extra uren en overwerk hebben dus invloed op de hoogte van de individuele uitkering.

De uitkering vindt plaats in februari, op basis van de resultaten van het in december daaraan voorafgaand afgesloten boekjaar.

	Doelstellingen	Levert op indien gerealiseerd
Marktaandeel	> 32%	0,75%
Servicegraad	> 96%	0,75%
Kosten Operations	Onder budget	0,60%
Kosten S&M	Onder budget	0,60%
Kosten G&A/R&D	Onder budget	0,60%
Totaal		3,30%
Vermenigvuldigingsfactor		Max haalbaar
Ebit Operations	Zie onder *	0,6
Ebit Sales&Marketing	Zie onder *	0,9
Totaal		1,5*

Ebit Operations	Factor
< 90% van begroting	0
90-110% van begroting	0,3
> 110% van begroting	0,6*

Ebit Sales&Marketing	Factor
< 55% van begroting	0
55-70% van begroting	0,2
70-85% van begroting	0,4
85-100% van begroting	0,6
> 100% van begroting	0,9*

* De maximaal haalbare uitkering is: $1,5 \times 3,3\% = 4,95\%$

Zorgstelsel:

Partijen hebben vastgesteld dat er over het per 1 januari 2006 in te voeren nieuwe ziektekostenstelsel op dit moment nog onvoldoende duidelijkheid bestaat. Later dit jaar zal er over dit onderwerp verder overleg tussen partijen plaatsvinden, waarbij voor wat betreft de werkgeverslasten in de premie voor deze verzekering kostenneutraliteit het uitgangspunt zal zijn. De huidige regeling blijft daarmee gelden tot 1 januari 2006.

Pensioen:

Per 1 januari 2006 zal de pensioenregeling worden aangepast. De pensioenleeftijd wordt 65 jaar (was 62), franchise wordt €11.400 per jaar (was €13.500).

Medewerkers, die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn, houden recht op de bestaande pensioenregeling. Voor medewerkers, die jonger dan 55 jaar zijn en onder de garantieregeling vallen, zal het garantiehaat (het deel van de garantieregeling dat niet meer kan worden opgebouwd) gerepareerd worden.

Reeds opgebouwd TOP/OP 62-65 kan door de medewerkers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar worden toegevoegd aan het ouderdomspensioen bij 65 jaar, kan premievrij worden gemaakt, of kan worden gestort in de levensloopregeling.

Persoonlijk keuze budget:

Partijen zijn een persoonlijk keuze budget overeengekomen voor alle medewerkers die op 1 januari 2005 nog geen 55 jaar zijn. Dit persoonlijk keuze budget bedraagt per 1 januari 2006 per medewerker per jaar €500 plus 1% van het vaste jaarinkomen.

Dit budget kan naar eigen keuze o.a. worden aangewend voor stortingen in de levensloopregeling, voor de kosten van een opleiding, voor de kosten van kinderopvang, voor aanvullende verzekeringen.

Voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn, is per 1 januari 2006 een persoonlijk keuze budget overeengekomen van €250 per jaar.

Daarnaast ontvangen alle medewerkers in januari 2006 een eenmalige storting in het persoonlijk keuze budget van €500 plus 1% van het vaste jaarinkomen, naar rato van het aantal maanden dienstverband in de periode 1 mei 2003 tot 1 januari 2006.

Indien een medewerker in dienst treedt kan hij/zij beschikken over het persoonlijk keuze budget naar rato van het aantal maanden dat resteert in het boekjaar. Wanneer een medewerker zijn persoonlijk keuze budget volledig heeft besteed, en voor het einde van het boekjaar op eigen initiatief uit dienst treedt, zal de helft van het teveel gebruikte budget worden ingehouden.

Medewerkers, die het gehele nominale bedrag van hun persoonlijke keuze budget (€500) aanwenden voor kinderopvang, krijgen een aanvullende vergoeding van de kosten van de kinderopvang tot 1/6 van de werkelijke kosten tot het fiscale maximum.

Medewerkers kunnen per jaar ten hoogste 5 vakantiedagen kopen of verkopen via het persoonlijk keuze budget. De waarde van een vakantie-uur wordt daarbij gesteld op:

$$\frac{\text{Maandinkomen} \times 12,96}{12 \times 21,75 \times 8}$$

(Voor medewerkers die overeenkomstig CAO art. 6.1.c. en 6.2.c. in een 36-uur rooster werken wordt bij de vaststelling van de waarde daarmee rekening gehouden).

Eenmalig, in 2005, kan (een deel van) het saldo vakantierechten van vorige jaren worden verkocht.

Tot 1 januari 2006 wordt de huidige regeling Persoonlijk Ontwikkelings Budget voortgezet.

Levensloop:

Partijen hebben afgesproken dat er met ingang van 1 januari 2006 een levensloopregeling wordt vastgesteld die in de CAO wordt vastgelegd. Deze regeling biedt de medewerker de mogelijkheid om jaarlijks tot maximaal 12% uit het eigen inkomen te sparen (tot in totaal 210% van het inkomen). De medewerker kan er voor kiezen (een gedeelte van) zijn persoonsgebonden budget hieraan te besteden. Het spaarsaldo kan worden gebruikt om tussentijds onbetaald verlof en onbetaald verlof voorafgaande aan het pensioen te financieren. PCH heeft de intentie om de mogelijkheid te onderzoeken om voor de medewerkers een collectief contract af te sluiten.

Werkervaringsplaatsen

Tijdens het CAO-jaar stelt PCH 4 werkervaringsplaatsen beschikbaar in het kader van een daarover gesloten convenant met SWA Uitzendorganisatie B.V. In afwijking van de bepalingen in deze CAO geldt dat:

- er sprake zal zijn van een jaarcontract met de SWA Uitzendorganisatie B.V. en een detachering van de deelnemer bij de werkgever;
- de beloning in dit project gelijkloidend zal zijn voor alle deelnemers. Hierbij geldt als richtlijn 130% van het wettelijke minimumloon;
- de in de CAO voorkomende extra uitkering zal in dit project na het jaar van detachering door de werkgever als bonusuitkering betaalbaar worden gesteld;
- VUT en/of pensioenbepalingen uit deze CAO niet van toepassing zijn;
- de voor de stage in ploegendienst geldende toeslag alleen over die stageperiode wordt betaald;
- artikel 22 van de ABU-CAO 2004-2009 is op de deelnemers niet van toepassing.

Vakbondscontributie :

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voorzover zij dit wensen, hun in het jaar 2005 en 2006 betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op de extra uitkering en/of resultaatuitkering waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de CAO mits en voor zolang defiscale mogelijkheid bestaat.

In het periodieke overleg zullen uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld.

Spaarloon:

De huidige regeling wordt voortgezet mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Solidariteitsfonds Vakorganisatie :

PCH is bereid een bedrag van €7.500 aan de vakorganisatie te verstrekken ter verbetering van arbeidsverhoudingen in sociaal en economisch nog weinig ontwikkelde landen.

Werkgeversbijdrage:

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever de jaarlijkse bijdrage aan de vakbond FNV Bondgenoten continueren.

Varia:

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO over de volgende onderwerpen tot afspraken te komen en deze te implementeren:

- Toeslag Inconveniënte uren (artikel 9)
- Consignatie (artikel 10, lid 10)
- Afbouwregelingen (artikel 7, lid 8b3; artikel 12, bijlage 9):

Partijen zullen overleggen om te komen tot één methodiek voor afbouw van salarisverschillen en toeslagen, waarbij ook de samenhang tussen CAO en de uitwerking in de PCH-regelingen wordt meegenomen.

- Aanloopschalen (bijlage 2):
PCH wil graag naar een beloningssystematiek voor medewerkers in de aanloopschalen, die enerzijds aansluit bij de systematiek van het minimum loon en anderzijds de ruimte biedt om, op basis van de beoordeling, invloed te hebben op de salarisontwikkeling, zoals omschreven in artikel 7, lid 2e.

- Betaald verlof (artikel 15):
PCH wil het artikel met de limitatieve opsomming van gelegenheden die leiden tot betaald verlof vervangen door één simpel artikel waarin een medewerker op jaarbasis recht heeft op een aantal dagen/diensten voor dergelijke gelegenheden.
Bij de inwilliging van verzoeken voor verlof spelen de redelijkheid en de billijkheid een grote rol. Dat biedt ruimte voor verlof, dat niet is gebaseerd op de traditionele Nederlandse familieverbanden en –gedenkdagen en geloofsrichtingen.
Op deze wijze ontstaat ruimte voor maatwerk.

- Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid/leeftijdsbewust personeelsbeleid:
Hoewel een aantal leeftijdsgebonden aspecten indertijd doelbewust in de CAO is opgenomen, zullen partijen in onderling overleg in het kader van het te ontwikkelen vitaliteits-/gezondheidsbeleid en de WGBL een kritische toets uitvoeren.

Bijlage 5

De dienstroosters zijn ter inzage bij de afdeling HR.

Bijlage 6

Subsidies Europees Sociaal Fonds

Indien PCH gebruik wenst te maken van subsidies in het Europees Sociaal Fonds ten behoeve van opleidingsactiviteiten, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). PCH verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke cofinanciering.

Bijlage 7

Inkomensbestanddelen en waar ze voor meetellen

MAANDINKOMEN (conform definitie artikel 1)

	Vakantietoelag	Extra uitkering	Resultaat uitkering	Pensioengrondslag	Ziekenfonds	Loon bij ziekte	WAO
Bruto maandsalaris	X	X	X	X	X	X	X
Toeslag inconveniënte uren	X	X		X		X	X
Persoonlijke toeslag	X	X	X	X	X	X	X
Consignatietoelag 2)	X	X		X	X	X	X

OVERIGE INKOMENSBESTANDDELEN

Toeslag Werkomstandigheden	X	X		X	X	X	X
Toeslag volgens afspraak	X	X		X	X	X	X
Vakantietoelag				X	X	X	X
Overwerktoelag							X 3)
Toeslag verschoven uren							
BHV-toelag					X	X	X
Waarnemingstoelag							
WAO-uitkering				1)	X		
Aanvulling op WAO	X	X		1)	X		
Extra uren		X	X				

- 1) Bij arbeidsongeschiktheid is er sprake van een premievrije pensioenopbouw
- 2) Mits volgens reglement, vaste maandelijksse toeslag
- 3) Op basis van gemiddelde aantal uren over 3 jaar

Bijlage 8

Beroeps-/Bezwaarmogelijkheden

Beroepscommissie Beoordelen

Bestaat uit : Directeur HR
Algemeen Directeur
Medewerker uit/namens OR

Beroep indienen: schriftelijk bij HR

Beroepscommissie Toeslag Werkomstandigheden

Bestaat uit : 2 Medewerkers benoemd door werkgever
2 Medewerkers benoemd door de OR

Beroep indienen: schriftelijk bij HR

Beroepscommissie Functiewaardering

Bestaat uit : Directeur HR
2 Medewerkers uit/namens de OR

Beroep indienen: schriftelijk bij HR

Beroepscommissie Klachten

Bestaat uit : Directeur HR
Medewerker uit/namens OR

Beroep indienen: schriftelijk bij HR

Begeleidingscommissie Sociale Begeleidingsregeling

Bestaat uit : 2 Medewerkers benoemd door de werkgever
1 (2) door de OR uit haar midden dan wel uit
de werknemers van PCH te kiezen lid (leden).

Klachtenprocedure Ongewenste Omgangsvormen

Klachten in te dienen bij een van de twee vertrouwenspersonen

Bijlage 9

Afbouwregeling Toeslag Inconveniënte uren

De afbouw van de toeslag inconveniënte uren is opgenomen in de door de CAO partijen vastgestelde “afbouwregeling toeslag inconveniënte uren” dat aan de CAO is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

- a. Als een werknemer uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster, behoudt hij een percentage van het bedrag aan inconveniëntentoeslag (inclusief de wisseltoeslag als bedoeld onder lid 2.b.4) dan wel van de verlaging daarvan gedurende de hierna genoemde termijnen.
Bij terugplaatsing naar een met een hogere toeslag beloond rooster wordt het afbouwpercentage voor zover en voor zolang van toepassing gecompenseerd met die hogere toeslag.
Wordt de werknemer daarna weer in een met een lagere toeslag beloond rooster geplaatst, dan komt afbouw van de laatstgenoten toeslag in de plaats van de eerder toegekende afbouw voor zover en voor zolang het resterende deel van de eerder toegekende afbouw minder zou zijn dan de laatst toegekende afbouw. Als basis voor de afbouw geldt de gemiddelde toeslag over de aaneengesloten periode waarover hij een toeslag ontving.

De afbouwregeling is slechts van toepassing als de overplaatsing plaatsvindt op initiatief van PCH. De hieronder genoemde percentages zijn afhankelijk van de duur van de periode waarin de werknemer aaneengesloten in (een) rooster(s) heeft gewerkt, waarvoor een toeslag inconveniënte uren gold.

1. Als hij korter dan drie maanden in (een) rooster(s) heeft gewerkt, vervalt de toeslag met onmiddellijke ingang.
2. Als hij langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden in (een) rooster(s) heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand.
3. Als hij langer dan zes maanden maar korter dan drie jaar in (een) rooster(s) heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand.
4. Als hij langer dan drie jaar maar korter dan vijf jaar in (een) rooster(s) heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 - 80% gedurende twee maanden;
 - 60% gedurende twee maanden;
 - 40% gedurende één maand;
 - 20% gedurende één maand.
5. Als hij langer dan vijf jaar in (een) rooster(s) heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - 80% gedurende vier maanden;
 - 60% gedurende vier maanden;

- 40% gedurende drie maanden;
 - 20% gedurende drie maanden.
6. Als hij langer dan vijf jaar in (een) rooster(s) heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van de overplaatsing;
- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - 80% gedurende zes maanden;
 - 60% gedurende zes maanden;
 - 40% gedurende zes maanden;
 - 20% gedurende zes maanden.
7. In overleg met de vakorganisatie is afgesproken dat met ingang van 1 mei 2004 de toeslag inconveniënte uren voor de afdeling Microbiologie zal worden afgebouwd. De toeslag zal per genoemde datum alleen nog gelden voor medewerkers die reeds in dienst zijn. Voor nieuwe medewerkers van de afdeling Microbiologie geldt de toeslag inconveniënte uren per genoemde datum niet meer.
- b. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster is lid 3a. punt 6 van toepassing.

Bijlage 10

Wet Verbetering Poortwachter

Protocol wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, t.w.:

PCH zal er in goed overleg met de OR en de Arbodienst zorg voor dragen dat er t.a.v. de Wet Verbetering Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij PCH.

Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat PCH de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie valt) tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex-)werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen PCH en reïntegratiebedrijf (en/of Arbodienst) is voor betrokken werknemer tenminste beschikbaar voor inzage via de OR.

De privacy terzake gegevens van de werknemer is in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling PCH is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- Een aantal definities nader zal worden omschreven; zoals normen en kwaliteitseisen voor reïntegratiediensten, normen voor succesvolle reïntegratie, etc.;
- Recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
- Gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald hangende de beslissing van het UWV;
- Het reïntegratietraject in overleg met de medewerker zal worden opgesteld;
- Gedurende het reïntegratietraject voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO van toepassing zijn;
- Indien in gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer de WAO-aanvraag wordt uitgesteld omdat werknemer reïntegreert geldt ook in het tweede jaar dezelfde loondoorbetaling inclusief de aanvulling als in het daaraan voorafgaande jaar;
- De vakorganisatie zullen tenminste 2 x per jaar in het periodiek overleg worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe reïntegratieaanpak;
- Als aan PCH een sanctie wordt opgelegd, reïntegratie wordt voortgezet op basis van dezelfde condities als bij uitstel in gezamenlijk overleg van een WAO-aanvraag. Als er alsnog een WAO-aanvraag moet worden ingediend geldt artikel 19 lid 1 sub c. vanaf het moment van toekenning van de WAO;
- Bij externe reïntegratie 1e fase de werknemer gedurende de periode van 2 jaar (1 jaar ziekte/1 jaar WAO) in dienst blijft van PCH. Externe plaatsing geschiedt alleen op basis van detachering met behoud van inkomen conform CAO;
- Bij reïntegratie intern de periode van afbouw (conform CAO artikel 7, lid 8 b) wordt verdubbeld;
- Bij overgang naar een nieuwe werkgever SBR-artikel 7, lid 3a geldt;
- PCH zich zal beijveren voor het inkopen van dienstjaren bij de nieuwe werkgever en daar de kosten voor zal dragen;

- Tenzij er een reïntegratietraject loopt, PCH na 2 jaar arbeidsongeschiktheid stappen zal nemen om het dienstverband te beëindigen.

Bijlage 11

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt.

1. Als de werknemer na zijn indiensttreding arbeidsongeschikt wordt, gelden de volgende uitkeringsregelingen:
 - a. Gedurende het eerste ziektejaar zal de 70% loondoorbetaling op basis van de loondoorbetalingsverplichting worden aangevuld met 30% van het normale dagloon. Het maandinkomen is in deze periode gemaximeerd op 100% van het normale netto inkomen.
 - b. Onder maandinkomen in sublid a. wordt bedoeld het maandinkomen zoals omschreven in artikel 1 sub 12.
 - c. Een werknemer die een uitkering ontvangt krachtens de bepalingen van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering zal in geval van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste en het tweede WAO-jaar een aanvulling op de WAO-uitkering ontvangen en wel als volgt:
 - Gedurende het eerste WAO-jaar een aanvulling van 20% van het oude bruto maandinkomen. Het maandinkomen inclusief de wettelijke uitkering en de aanspraken die de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt, is in dit jaar gemaximeerd op 90% van het oude bruto maandinkomen.
 - Gedurende het tweede WAO-jaar een aanvulling van 10% van het oude bruto maandinkomen. Het maandinkomen inclusief de wettelijke uitkering, de aanspraken die de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt en de aanspraken uit de excedentverzekering, is in dit jaar gemaximeerd op 80% van het oude bruto maandinkomen.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal PCH aan de werknemer die in passende arbeid is te werk gesteld, een aanvulling verstrekken en wel als volgt:
 - Gedurende het eerste WAO-jaar een aanvulling van maximaal 20% van het oude bruto maandinkomen op de uitkering krachtens de WAO tezamen met het inkomen uit arbeid. Het maandinkomen inclusief de wettelijke uitkering en de aanspraken die de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt, is in dit jaar gemaximeerd op 90% van het oude bruto maandinkomen.
 - Gedurende het tweede WAO-jaar een aanvulling van maximaal 10% van het oude bruto maandinkomen op de uitkering krachtens de WAO tezamen met het inkomen uit arbeid. Het maandinkomen inclusief de wettelijke uitkering, de aanspraken die de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt, en de aanspraken uit de excedentverzekering is in dit jaar gemaximeerd op 80% van het oude bruto maandinkomen.

Partieel arbeidsongeschikten zullen zoveel als dat mogelijk is op hun arbeidsplaats of een eventuele andere arbeidsplaats tewerkgesteld blijven.

- e. Onder het oude bruto maandinkomen wordt verstaan het bruto maandinkomen dat de werknemer verdiende op het moment dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
 - f. Het uiteindelijke niveau van het totale inkomen gedurende het eerste en tweede WAO-jaar wordt mede bepaald door het al of niet deelnemen aan de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. PCH heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van werknemers die:
- geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - misbruik maken van deze voorziening;
 - de controlevoorschriften overtreden;
- bij niet of niet voldoende meewerken aan de verplichting als bedoeld onder lid 3.
3. Ingeval PCH terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, is de werknemer verplicht daaraan zijn medewerking te verlenen.
4. **Wet Verbetering Poortwachter**
Partijen zijn met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter een protocol overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden zijn neergelegd. Zie bijlage 10.

Bijlage 12

Rookbeleid

Beleid

PCH heeft het rookbeleid geformuleerd als: **niet roken**, tenzij op plaatsen waar dit uitdrukkelijk is toegestaan.

Stoppen met roken wordt aangemoedigd. Werknemers kunnen op kosten van PCH een cursus "Stoppen met roken" gaan volgen.

Met een beroep op het gezonde verstand is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker uitgangspunt voor de uitvoering van het beleid.

Regels

Roken is niet toegestaan, met uitzondering van gekenmerkte ruimtes, waar roken toegestaan is.

Roken is niet toegestaan in de onmiddellijke omgeving van de hoofdingangen.

Rokende medewerkers maken gebruik van de voor rokers bestemde ruimtes.

Handhaving

Het rookbeleid is onderdeel van de bedrijfsregels, die elke medewerker geacht wordt op te volgen. Het management ziet toe op de naleving.

Toetsing van naleving van het rookbeleid is opgenomen als onderdeel van de periodieke risico inventarisatie en de cross inspectie in het kader van de Arbo regelgeving.

Collectief (in werkoverleg) en individueel zal aandacht gevraagd worden voor de naleving van de regels van het rookbeleid.

Sancties

Op overtreding van de wettelijke bepalingen staan hoge boetes. Er zal daarom strikt worden toegezien op de naleving van het aangescherpte beleid.

Er zal een boete worden opgelegd van €100 per geconstateerde overtreding. Bij herhaalde overtreding zal ontslag volgen.