

Collectieve arbeidsovereenkomst

CAO-2 Colbond (Hoger Personeel Colbond)

De ondergetekenden:

Colbond bv

hierna te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten CNV Bedrijvenbond

elk als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de periode van **1 april 2005** tot en met **31 december 2005**, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen.

Inhoudsopgave

A. Algemeen deel	1
Artikel 1 Definities	1
Artikel 2 Duur der overeenkomst	3
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	3
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	4
B. Aard van het dienstverband	8
Artikel 5 Aanstelling en ontslag	8
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster	9
C. Beloning	11
Artikel 7 Beloning	11
D. Afwezigheid	16
Artikel 8 Vakantie	16
Artikel 9 Verlof	19
Artikel 10 Reserve	23
Artikel 11 Verzuim / bijzonder verlof	23
Artikel 12 Feestdagen en 5 mei	24
Artikel 12a Overige afwezigheid	24
E. Diverse regelingen	26
Artikel 13 Kinderopvang	26
Artikel 14 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen	27
Artikel 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 16 Reserve	34
Artikel 17 Vakantietoelage	34
Artikel 18 Winstuitkering	35
Artikel 19 Reserve	36
Artikel 20 Ziektekostenverzekering	36
Artikel 21 Pensioen	37
Artikel 22 Sociaal Verslag	39
Artikel 23 Vakbondswerk in bedrijven	39
Artikel 24 Europees Sociaal Fonds	40
Artikel 25 Reserve	40
F. Bijlagen	41
Bijlage I Protocol ontwikkeling Sociaal Beleid	41
Bijlage II Protocol inzake het Werkgelegenheidsbeleid	42
Bijlage III Protocol Verzuimbepaling	46
Bijlage IV Protocol Arbeid Gehandicapte werknemers	48
Bijlage V Procedure Functie-indeling	49
Bijlage VI Jaarsalarissen per 1 april 2005	52
Bijlage VII Burgerlijk Wetboek	53
Bijlage VIII Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966	54
Bijlage IX Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen	56
Bijlage X Overgangsregeling VUT-compensatie	5

A. Algemeen deel

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever** : De partij ter ene zijde.
- b. **Vakverenigingen** : De contracterende partijen ter andere zijde.
- c. **Werknemer** : Elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, dat:
 - a. is ingedeeld in één van de salarisgroepen 54 t/m 61 of in de beloningsrichtlijn academici of
 - b. op 30 september 1977 was ingedeeld in de Enka-HP-schalen, de KZO-MHP-schalen of de Hoofdkantoor MHP-schalen.
- d. **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 6 werkzaam is.
Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald.
- e. **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 6.
- f. **Andere werknemers** : Werknemers in dienst van dezelfde werkgever, die vallen onder de definitie van werknemer in een andere collectieve arbeidsovereenkomst waarbij die werkgever partij is.
- g. **Ondernemingsraad** : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- i.h **Maand** : Een volle kalendermaand.
- i. **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- j. **Dag** : Een aaneengesloten periode van 24 uur.

- k. **Dienstrooster** : Een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- l. **Dienst** : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
- m. **Normale arbeidsduur** : Het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- n. **Salaris** : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- o. **Jaarsalaris** : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 7.
- p. **Jaarinkomen** : Het jaarsalaris inclusief de toeslag ingevolge artikel 7.11 (verlofcompensatie), vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen ingevolge artikel 7, voor zover deze een vast karakter dragen.
- q. **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 7.
- r. **Maandinkomen** : Maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen een en ander zoals bedoeld in lid q.
- s. **Diensttijd** : Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
- t. **Standaard pensioen-ingangsdatum** : de volgens art. 1.1.15. van het pensioenreglement 2001 geldende pensioeningangsdatum, te weten de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.
- u. **Prépensioenperiode** : de periode gelegen tussen de standaard pensioeningangsdatum en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 2 Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2005 en eindigt op 31 december 2005, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.3. **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt uitgereikt.

3.4. **Individuele arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een eventueel geldend bedrijfsreglement, van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5. **Ontwikkeling Sociaal Beleid**

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende - de gebruikelijke looptijden van CAO's overschrijdende - samenwerking te ontwikkelen.

Deze bereidverklaring is nader uitgewerkt in het Protocol Ontwikkeling Sociaal Beleid dat als Bijlage I bij deze CAO is opgenomen.

3.6. **Werkgelegenheid**

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in Bijlage II van deze CAO opgenomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. **Werkomstandigheden**

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

4.2. **Werkzaamheden**

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

4.3. **Werktijden**

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden.

De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.4. **Consignatie**

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

4.5. **Arbeid gehandicapte werknemers**

De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voorzover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtnaam van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.

Dit beleid zal tenminste de elementen bevatten die in Bijlage IV bij deze CAO zijn neergelegd.

De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voorzover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

4.6. **Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd**

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden vergroot.

De betreffende werknemer is gehouden aan de werkgever alle redelijkerwijs te dezer zaken van hem te verlangen medewerking te verlenen.

4.7. **Nevenwerkzaamheden**

4.7.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winst oogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

4.7.2. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voorzover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

4.7.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.

- 4.7.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4.8. **Geheimhouding**

- 4.8.1. De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
- 4.8.2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
- 4.8.3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
- 4.8.4. Alle sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.9. **Bekendmakingen**

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, e-mail, intranet en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

B. Aard van het dienstverband

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

5.2. Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald karwei. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

5.3.a. Beëindiging dienstverband door opzegging

De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van een termijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

5.3.b. Beëindiging dienstverband op standaard pensioeningangsdatum

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

5.4. Dienstverband voor bepaalde tijdsduur

Van art. 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW.

Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

5.5. **Ontslag op staande voet**

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in art. 7:678 dan wel 679 BW.

5.6. **Dienstverband met werknemers na de standaard pensioeningangsdatum**

5.6.1. Nadat het dienstverband op de standaard pensioeningangsdatum is geëindigd kunnen werkgever en werknemer één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten.

5.6.2. Een dienstverband met een werknemer na de standaard pensioeningangsdatum zal niet later eindigen dan op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt. Art. 5.3.b. wordt overeenkomstig toegepast.

5.6.3. Op een dienstverband dat bestaat met een werknemer voor wie de standaard pensioeningangsdatum reeds is verstreken, zijn de bepalingen van art. 5.3.a. (opzegtermijn) en art. 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. Er geldt een wederzijdse opzegtermijn van een maand.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. **Arbeidsduur en dienstrooster**

De bepalingen omtrent arbeidsduur en dienstrooster, die gelden voor andere werknemers in het bedrijf worden ook toegepast op onder deze overeenkomst vallende werknemers.

6.2.a. **Werken in deeltijd**

De werknemer kan, met in achtneming van een daarvoor in de onderneming geldende procedure, een verzoek tot het werken in deeltijd indienen.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de procedure die binnen de onderneming geldt voor het indienen van een deeltijdaanvraag.

De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangeven.

De werkgever zal, zonedig onder aanpassing van de functie, met de deeltijdaanvraag instemmen tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

6.2.b. **Passende functie voor ploegdienstwerknemer 55+**

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegdienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

6.3. **Dienstrooster en wijziging daarvan**

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.

6.4. **Consignatie**

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.

6.5. **Werktijden oudere werknemers**

- 6.5.1. Werkgever zal zich er toe inspannen om de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1948 en die werkzaam is in een ploegdienstrooster waarin nachtdiensten zijn opgenomen, na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zo veel mogelijk, dat wil zeggen voor meer dan de helft van het in een roostercyclus te werken aantal nachtdiensten, werkzaam te doen zijn in de ochtend- en middagdiensten van het betreffende rooster.

Voor de mate waarin de hiervoor bedoelde werknemer de bij zijn oorspronkelijk rooster behorende dienstroostertoeslag behoudt, worden de betreffende bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf toegepast.

- 6.5.2. In die gevallen waarin het niet mogelijk is om binnen redelijke tijd uitvoering te geven aan het gestelde onder 6.5.1., zal de werknemer per roostercyclus één nachtdienst vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen. Getracht zal worden de nachtdienst die vrijaf wordt gegeven aan het begin of aan het eind van een nachtdienstperiode te plannen.

C. Beloning

Artikel 7 Beloning

7.1. Functiegroepen en salarisgroepen

Systematische rangordening van de voorkomende functies in acht functiegroepen vindt plaats op basis van :
de vereiste vak- en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate van leiding geven en andere voor de bepaling van het functieniveau van belang zijnde vereisten.

Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, resp. genummerd 56 t/m 61. Daarnaast zijn er twee salarisgroepen, resp. genummerd 54 en 55, die niet bij een functiegroep behoren; deze salarisgroepen (54 en 55) zijn uitsluitend bedoeld voor inschaling van werknemers die een in functiegroep 56 of hoger ingedeelde functie vervullen of vaststaand zullen gaan vervullen, maar nog niet over voldoende ervaring beschikken voor een volledige uitoefening van die functie.

In Bijlage VI zijn de salarisgroepen 54 t/m 61 opgenomen met vermelding van de standaard-minimum en de standaard-maximum salarissen, alsmede de standaard-periodieke verhogingen.

7.2. Uitbetaling van het jaarsalaris

- 7.2.a. De salarissen zoals vermeld in Bijlage VI worden als volgt uitbetaald:
- een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 17 lid 2 sub a;
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.
- 7.2.b. De jaarsalarissen vermeld in Bijlage VI gelden indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in de arbeidsduurbepalingen voor andere werknemers in het bedrijf.
- 7.2.c. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.

7.3. Indeling van de functies in functiegroepen

De functies van de werknemers worden ingedeeld in de functiegroepen *op basis van vergelijking* met referentiefuncties. Een nadere uitwerking is opgenomen als Bijlage V.

7.4. **Plaatsing van de werknemers in salarisgroepen**

- 7.4.a. Werknemers worden in de salarisgroep geplaatst, behorend bij de functiegroep, waarin hun functie is ingedeeld, behoudens het in de volgende leden bepaalde.
- 7.4.b. Werknemers die bij aanstelling resp. bij plaatsing in een nieuwe functie, die in een hogere functiegroep is ingedeeld, nog niet de kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie vereist zijn, kunnen gedurende een aan betrokkene schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst.
- 7.4.c. Werknemers die tijdelijk belast zijn met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, worden in de salarisgroep gehandhaafd, welke overeenkomt met de oorspronkelijke functiegroep.
- 7.4.d. Elke werknemer wordt schriftelijk medegedeeld in welke salarisgroep hij is geplaatst en op grond van welke van de voorgaande bepalingen.
- 7.4.e. Heroverweging voor een eventuele herziening van de indeling van de werknemers in salarisgroepen vindt als regel éénmaal per jaar plaats op een per concernonderdeel vast te stellen datum.

7.5. **Salarisvaststelling**

- 7.5.a.
 1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7.6 ontvangt een werknemer die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard-periodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voorzover daarmee het standaard-maximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
 2. Geen werknemer ontvangt een salaris dat lager is dan het standaard-minimum van zijn salarisgroep.
- 7.5.b. Bij *indiensttreding* wordt een salarisgroep vastgesteld. Het salaris wordt bepaald, rekening houdend enerzijds met de ervaring van de werknemer en met het feit, dat een inwerkperiode nodig zal zijn, anderzijds met de salariering van de reeds aanwezige werknemers in dezelfde functiegroep.
- 7.5.c. Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 2,5% van het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep, tenzij de voorafgaande indeling was vastgesteld bij aanstelling en gebaseerd was op artikel 7.4.b.
- 7.5.d. Indien een werknemer wordt ingedeeld in een *lagere salarisgroep* en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaard-maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij :

- 1a. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
- 1b. het gaat om een werknemer van 55 jaar of ouder en er is sprake van toepassing van art. 6.2.b. Deze werknemer behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend. Voor de afbouw van de dienstroostertoeslag worden de betreffende bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf toegepast
2. de groepsverlaging plaatsvindt *wegens organisatorische redenen*; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt.
De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaard-maximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard-maximum salaris van de naastlagere salarisgroep.

7.6. **Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en het standaard-maximum salaris**

7.6.a. **Kleinere periodiek dan standaard-periodiek**

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard-periodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep.

Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een salaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum salaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf, indien dit hoger is dan 90% van het standaard-maximum salaris van groep 56.

7.6.b. **Grotere periodiek dan standaard-periodiek**

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

- 7.6.c. **Overschrijding van het standaard-maximum salaris**
Aan een werknemer die het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de chef, de naasthogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

7.7. **Afwijkende salarisbepaling**

Het jaarsalaris van een voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Voorzover een werknemer tijdens het dienstverband minder valide is geworden, geschiedt vaststelling van het jaarsalaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

7.8. **Bijzondere beloningen**

7.8.a. **Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
2. Onverminderd het in de leden 3 en 4 bepaalde, wordt overwerk niet beloond.
3. Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep 56 of 57 zal overwerk worden beloond op voet van gelijkstelling met andere werknemers in het bedrijf wier functie is ingedeeld in de hoogste functiegroep van de voor hen geldende collectieve arbeidsovereenkomst. Buiten aanmerking blijven evenwel per kalenderjaar de eerste 8 overwerkuren.
4. Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in een der functiegroepen 58 tot en met 61 zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling worden bepaald dat de basisvakantierechten zoals aangegeven in artikel 8.2.a. worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

7.8.b. **Werk verricht in ploegdienst**

1. Voor het werken in ploegdienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. Deze toeslag wordt voor werknemers die onder deze overeenkomst vallen, vastgesteld volgens de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf.

2. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

7.8.c. **Consignatie**

Voor consignatie wordt per bedrijfsonderdeel een vergoedingsregeling vastgesteld.

7.9. **Uitbetaling maandsalaris**

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

7.10. **Salarisaanpassingen**

- 7.10.a. De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 april 2005 verhoogd met 1% (Bijlage VI.A).

7.11. **Toeslag verlofcompensatie volcontinudienst**

Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 9.2.a. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 3,5%.

D. Afwezigheid

Artikel 8 Vakantie

8.1 Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'.
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

8.2. Vakantierechten

- 8.2.a. De basisvakantierechten bedragen 200 uur per vakantiejaar.
Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in 8.2.b. en 8.2.c.
- 8.2.b. Voor een jeugdige werknemer die op 1 mei van het lopende kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt worden de basisvakantierechten met 24 uur verhoogd.
- 8.2.c. Een werknemer die in een vakantiejaar de 40-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
40-jarige leeftijd - 8 uur
45-jarige leeftijd - 16 uur
50-jarige leeftijd - 24 uur
55-jarige leeftijd - 32 uur
60-jarige leeftijd - 40 uur
- 8.2.d. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantieuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantieuren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- #### 8.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken
- 8.3.a. De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.
- 8.3.b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 BW.
Een korting in opbouw van vakantierechten wegens gedeeltelijk werken i.v.m. gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn

8.4. **Opname vakantierechten**

- 8.4.a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
- 8.4.b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- 8.4.c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- 8.4.d. Onverminderd het bepaalde in artikel 11 lid 1 is voor het opnemen van vakantiedagen toestemming van de directe chef vereist.
Toestemming voor het opnemen van snipperdagen zal slechts worden onthouden ingeval van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 8.4.e. Een verzoek voor het opnemen van vakantiedagen voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de directe chef te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
- 8.4.f. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
1. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.
 2. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

8.5. **Bedrijfsvakantie**

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

8.5.a. **Collectieve snipperdagen**

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantieuren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren. Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

8.6. **Godsdienstige feestdagen**

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

8.7. **Ziekte tijdens vakantie**

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantieuren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

8.8. **Bijzonder verlof en vakantie**

Indien een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 11.1. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

8.9. **Verjaring**

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

Artikel 9 Verlof

9.1. Algemeen

- 9.1.a. Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
- 9.1.b. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.
- 9.1.c. Verlofrechten worden toegekend in uren (rekenkundig afgerond op twee decimalen).
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.
- 9.1.d. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar

9.2. Omvang verlofrecht

- 9.2.a. Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 184 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinuïdient.
- 9.2.b. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 9.2.a. zal het in 9.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

9.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt.
Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

9.4. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

- 9.4.a. Bij volledige resp. gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt art. 8.3.b. overeenkomstig toegepast.
- 9.4.b. Ingeval van correctie zoals in 9.4.a. bedoeld worden ingeroosterde verlofuren alsmede daarvoor toegekend extra verlof buiten beschouwing gelaten.

9.5. Gebruikmaken van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen.

9.5.a. **Inroosteren van verlof**

1. Het is de werkgever toegestaan om bij inroostering van de werktijd van de werknemer 50% van de verlofrechten van de werknemer te betrekken. De overige verlofrechten kunnen alleen met instemming van de individuele werknemer in het rooster worden ingezet. Ook de werknemer kan initiatief nemen om alle of zoveel mogelijk van zijn verlofrechten in het rooster op te nemen. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen. Samenloop van ingeroosterd verlof en consignatie dient zoveel als redelijkerwijs mogelijk te worden voorkomen.
2. Per jaar zullen niet meer verlofuren in het rooster van de werknemer worden verwerkt dan de werknemer op jaarbasis verwerft. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van dit artikellid zal het in 9.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.
3. Verlofuren die in het rooster van de werknemer zijn verwerkt hebben dezelfde status als andere uren buiten dat rooster.
4. Voor ieder verlofuur dat in het rooster van de werknemer is verwerkt heeft de werknemer recht op 0,15 uur extra verlof. De maxima gesteld onder a. en b. van dit artikellid worden verhoogd met het extra verlof dat een werknemer voor ingeroosterd verlof heeft verworven.

9.5.b. **Aanwijzen van verlof**

1. De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen: zonder dat er sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.
2. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.
3. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.
4. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlofuur heeft de werknemer recht op 0,10 uur extra verlof.
5. Indien een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven en het toegekende extra verlof weer in mindering gebracht op de verlofkaart.

6. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder 5.

9.5.c. **Opnemen van verlof**

1. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 11.1.
Verlofrechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
2. Voor het voldoen aan het in artikel 8.4.c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.
3. Indien een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

- 9.5.d. Het in artikel 8.4.b, 8.4.f., 8.6. en 8.8. bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 8.4.b. aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

9.6. **Kopen van verlof**

- 9.6.a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
- 9.6.b. Onverminderd het bepaalde in 9.6.a. kan de werknemer met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt extra verlof kopen tot het ex artikel 9.7.d. bepaalde maximum.
- 9.6.c. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- 9.6.d. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 9.8. aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

9.7. **Verkopen van verlof**

- 9.7.a. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.

Het verkoopaanbod dient tenminste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

- 9.7.b. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 9.7.c. Per aan de werkgever verkocht verlofjaar zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 9.8. aangegeven waarde.
- 9.7.d. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd. Het totaal aan geregistreerde verlofuren tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt geldt als maximum voor het recht ex artikel 9.6.b.

9.8. **Waarde verlofjaar**

De waarde van een verlofjaar bedraagt $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

9.9. **Verjaring**

- 9.9.a. Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar niet zijn ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaan mee naar het volgend jaar.
- 9.9.b. Indien en voorzover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar driemaal het op basis van 9.2.a. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 9.8., tenzij sprake is van een situatie als bedoeld onder 9.9.d. Indien de werknemer aannemelijk kan maken dat verlofrechten drie jaar zijn blijven staan kan alsdan worden afgerekend.
- 9.9.c. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 9.9.b. overeenkomstig toegepast.
- 9.9.d. Op verzoek van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, tot maximaal vijf maal het jaarvolume aan verlofrechten worden gespaard voor verlofdoeleinden.

9.10. **Nadere regelgeving**

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 10

Reserve

Artikel 11 Verzuim / bijzonder verlof

- 11.1. Met betrekking tot verzuim / bijzonder verlof, daaronder begrepen het opnemen van vakantie- en/of verlofrechten voor voorzienbare gebeurtenissen, worden de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf ook toegepast op onder deze overeenkomst vallende werknemers.
- 11.2. De werkgever zal voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.
- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
 - b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.
- 11.3.a. Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.
- 11.3.b. Voor het afleggen van examens zal gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.
- 11.4. Artikel 7:629b BW is niet van toepassing.

Artikel 12 Feestdagen en 5 mei

- 12.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koninginnedag en de beide Kerstdagen.
Op feestdagen wordt, behalve door werknemers in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.
- 12.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Artikel 12a Overige afwezigheid

12a.1. Pré-pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

12a.2. Flexibele uittreding

Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 60 en 62 jaar vervroegd uit dienst te treden of in deeltijd te gaan werken. De werknemer kan van dit recht slechts gebruik maken onder de volgende voorwaarden:

- 12a.2.1. Het verzoek tot vervroegde uitdiensttreding moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige uitdiensttreding;
 - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij gedeeltelijke uitdiensttreding.
- 12a.2.2. Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
- 12a.2.3. Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd-overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
- 12a.2.4. Gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
- de resterende arbeidsduur tenminste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
 - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;

- de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
- werkgever en werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 60 tot 62 jaar te overzien.

E. Diverse regelingen

Artikel 13 Kinderopvang

Tot 1 september 2005 is de tekst van de Acordis CAO 2003 -2005 van toepassing.

Vanaf 1 september luidt de tekst van artikel 13 als volgt:

- 13.1. Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van kinderopvang, mits deze opvang plaatsvindt in een geregistreerd kindercentrum of gastouderopvang die plaatsvindt door tussenkomst van een geregistreerd gastouderopvangbureau zoals bedoeld in de Wet Kinderopvang. Vormen van kinderopvang die in het kader van de Wet Kinderopvang buiten beschouwing blijven komen niet in aanmerking voor een vergoeding van de werkgever.
- 13.2. Het recht op tegemoetkoming betreft alleen opvangkosten voor kinderen in de leeftijdscategorie van 0 tot en met 12 jaar indien en voor zover zij aan de zorg van de werknemer zijn toevertrouwd.
- 13.3. Het recht op tegemoetkoming geldt uitsluitend voor die opvangdagdelen die samenvallen met de arbeidstijd van de ouder(s)/verzorger(s) wonend op hetzelfde adres als het op te vangen kind.
- 13.4. De tegemoetkoming bedraagt één zesde van de kosten voor kinderopvang. Opvangkosten boven de door de werkgever vastgestelde uurprijs komen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming. De maximum uurprijs wordt jaarlijks herzien.
- 13.5. Om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming in de kosten kinderopvang moet de werknemer conform de bij de werkgever geldende procedure de benodigde bescheiden aan de werkgever ter hand stellen.

Artikel 14 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

14.1. Algemeen

14.1.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

14.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

14.2 Taken en verantwoordelijkheden

14.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt. Elke medewerker zal daartoe die relevante vakgerichte opleidingen volgen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.

14.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zonodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

14.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.

14.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 14.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonodig terzijde gestaan door deskundigen.

14.2.5. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt.

Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

- 14.2.6. De werkgever informeert tenminste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

14.3. **Faciliteiten**

- 14.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De werkgever stelt de werknemer daartoe een budget beschikbaar van € 910,- per drie jaar, ongeacht het betreffende deeltijdpercentage.
- 14.3.2.a. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,23 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zonodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 14.3.2.b. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 14.3.2.c. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 14.3.3. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 14.3.4. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 14.3.5. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.
- 14.3.6. Aan de werknemer, die buiten de arbeidstijd, theorielessen volgt voor de Vapro/Betex opleidingen (basis, A, B) wordt een presentiegeld uitgekeerd. Per bijgewoond blok van 3 lesuren bedraagt dit presentiegeld € 23,- bruto. Voor collectieve opleidingen, die door de onderneming in-house voor vergelijkbare

groepen werknemers worden gegeven, kan in overleg met de OR een vergelijkbare regeling worden afgesproken.

Artikel 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. Uitgangspunten

- CAO partijen hebben bij het CAO overleg 2005 een aantal samenhangende afspraken gemaakt met betrekking tot de arbeids(on)geschiktheid (zie m.n. regeling 2 van de CAO) waarvan deze inkomensregeling onderdeel uitmaakt.
- Vanaf 1 januari 2004 geldt tijdens de eerste twee opeenvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid een wettelijke loondoorbetalingsplicht
- Vanaf 1 januari 2006 vervangt de WIA de WAO.
- Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1 januari 2006 van toepassing was, blijven de desbetreffende bepalingen van regeling 9 uit de CAO 2003 – 2005 gelden.

2. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaanvulling op

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als 'wettelijk ziekengeld' (zie 3)
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 4).

3. Aanvulling op het wettelijk ziekengeld

3.1 Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

- Maand 1 t/m maand 6: 100%
- Maand 7 t/m maand 12: 90%
- Maand 13 t/m maand 24: 85%

In geval van partiele arbeidsgeschiktheid gedurende de periode van twee jaar, wordt over het arbeidsgeschikte deel 100% van het loon uitgekeerd. Ten aanzien van het arbeidsongeschikte deel wordt het bovengenoemde regiem gevolgd.

Als overgangsmaatregel zal vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 voor bestaande ziektegevallen, ontstaan op of na 1 januari 2004, volledig worden aangevuld tot 100% van het inkomen. Vanaf 1 januari 2006 zijn op deze categorie werknemers, alsmede in alle nieuwe situaties van arbeidsongeschiktheid, bovengenoemde staffels van toepassing. De feitelijke duur van de ziekte is hierbij bepalend welke staffel van toepassing is.

- 3.2 Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekgeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.
De wettelijke opschortingbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende controlevoorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.
- 3.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.
- a. **Ingeval van te late ziekmelding** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding
 - b. **Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.
 - c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt tenminste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
 - d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen

van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.

- 3.4. De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.

4. Aanvulling op WIA uitkering

4.1 IVA

Een werknemer die na 24 maanden van ziekte, voldoet aan de IVA condities (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikte) en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is, ontvangt bij de beëindiging van het dienstverband in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een nabetaling ter grootte van het verschil tussen de feitelijke uitkering tijdens ziekte (zie 3.2) en het oorspronkelijke loon (100%).

4.2 WGA 35 – 80%

Een werknemer die volgens de Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid (WGA) ingedeeld wordt in de arbeidsongeschiktheidsklasse van tenminste 35% maar minder dan 80% ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op de WGA uitkering ter grootte van 5% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Na het 7^e ziektejaar vindt geen aanvulling meer plaats.

4.3 WGA < 35% Geen recht op WGA – uitkering

Een werknemer die wordt ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse < 35% en derhalve geen recht op een WGA uitkering heeft, krijgt een aanvulling op wat met werken wordt verdiend:

- in het 3e ziektejaar $90\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen
- in het 4e ziektejaar $80\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen
- in het 5e ziektejaar $70\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen
- in het 6e ziektejaar $60\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen
- in het 7e ziektejaar $50\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen

De aanvullingsregeling op de WGA zoals aangegeven in dit artikel geldt voor werknemers aan wie op of na 1 januari 2006 een WGA uitkering wordt

toegekend. Op de werknemer aan wie voor 1 januari 2006 een WAO uitkering werd toegekend, zijn de desbetreffende bepalingen uit de CAO 1 april 2003 tot en met 31 maart 2005 van toepassing.

5. Terugkeer naar werk (reïntegratie)

5.1.1 De verplichtingen van de werkgever

Tijdens het reïntegratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie.

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Indien tewerkstelling in een passende andere functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats op kosten van werkgever.

5.1.2 De verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Niet nakomen van deze verplichting heeft arbeidsrechtelijke consequenties.

5.2 Het aanbieden van passend werk

- In eerste instantie zal de werkgever trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en beperkingen van de werknemer.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen te laten vergezellen van het oordeel van de Arbo-dienst.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft. Tot aan de uitslag van de second

opinion zal de werkgever in principe de betaling aan de werknemer voortzetten. Indien de werknemer in het ongelijk gesteld wordt, kan de werkgever het onterecht betaalde terugvorderen.

- Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- De werknemer kan zich met name ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.
- Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever behelst bij voorkeur eerst een periode van detachering voor de duur van 6 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever. Bij definitieve overgang naar extern eindigt het dienstverband met werkgever. De extern geplaatste werknemer ontvangt voor zover van toepassing tot aan het einde van zijn tweede ziektejaar een aanvulling op zijn inkomen (en uitkering) overeenkomstig 3.1.
- Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.
- Indien in uitzonderlijke gevallen interne of externe herplaatsing van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet mogelijk blijkt, zal in overleg met betrokkene – zonodig bijgestaan door zijn of haar vakbond – naar een maatwerk oplossing worden gezocht.

6 Overige bepalingen

- 6.1 Werkgeversaanvullingen op basis van Regeling 15 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de CAO anders is bepaald.
In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.
De werkgeversaanvulling op basis van art. 4 wordt eenmalig vastgesteld.
In geval van individuele salarisaanpassingen en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.
- 6.2 Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de Colbond pensioenregeling uit te keren Arbeidsongeschiktheidspensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 6.3 Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van

handelingen door de (ex-)werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-)werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvulling.

- 6.4 Recht op een werkgeversaanvulling krachtens Regeling 9 bestaat niet indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 16 Reserve

Artikel 17 Vakantietoeslag

- 17.1. Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8%.
- 17.2. De vakantietoeslag wordt berekend over:
- a. de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maand-salarissen;
 - b. de aan de werknemer in het vakantiejaar toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen, voorzover voor andere werknemers in het bedrijf is bepaald dat de desbetreffende bijzondere beloningen of toeslagen deel uit maken van de grondslag voor de vakantietoeslag.
- 17.3. De vakantietoeslag wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.
- 17.4. De bepalingen met betrekking tot het vakantietoeslagjaar en het betalingstijdstip die gelden voor andere werknemers in het bedrijf, zijn ook op onder deze overeenkomst vallende werknemers van toepassing.

Artikel 18 Winstuitkering

18.1. Toepassing

De winstdelingsregeling is van toepassing op alle werknemers die in vaste dienst zijn, tenzij anders is overeengekomen.

Om in aanmerking te komen voor de volledige winstuitkering moet een werknemer gedurende het volledige financiële jaar (van 1 januari t/m 31 december) in dienst zijn geweest.

Werknemers die uit dienst of in dienst treden gedurende dit jaar, zullen 1/12 deel van de winstuitkering ontvangen voor elke volledige kalendermaand waarin zij in dienst zijn gedurende dit financiële jaar.

18.2. Meting van het resultaat

Het percentage winstdeling zal in enig jaar volgens de onderstaande formule worden berekend:

$$\% \text{ winstuitkering} = (\text{EBIT boekjaar} \text{ +/- } 4 \text{ M€}) \times 7,5\% / (\text{loonsom in Nederland})$$

18.3. Berekening van de uitkering

De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het in het voorafgaande kalenderjaar in actieve dienst feitelijk door de werknemer ontvangen jaarinkomen. De winstuitkering maakt geen deel uit van een jaarinkomen noch van enige grondslag.

Over de boekjaren 2005 en 2006 wordt tenminste 3% uitgekeerd.

18.4. Betaling

De winstuitkering, indien van toepassing, zal worden betaald na afronding, evaluatie en goedkeuring van de jaarlijkse financiële stukken en het bekend maken van de nettowinst van Colbond bv. Dit betekent normalerwijze dat de betaling met het salaris van de maand juni zal plaatshebben

18.5. Bestedingsmogelijkheid

De werknemer kan de winstuitkering gebruiken voor deelname aan de Spaarloonregeling Colbond BV.

Indien niet of voor een lager bedrag dan het wettelijk maximum wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling is het volgende van toepassing. Het gedeelte van de winstuitkering dat niet meer bedraagt dan het wettelijk maximum verminderd met het spaarbedrag waarmee de werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling wordt als een contante uitkering, zonder inhouding van loonbelasting en premies sociale verzekeringen, uitbetaald.

Voor het bedrag ter hoogte van de door werkgever over bedoelde contante uitkering verschuldigde loonsomheffing minus het gedeelte daarvan dat werkgever over spaarloon verschuldigd zou zijn, doet de werknemer afstand van bruto loon, in de maand juni.

18.7 **Arbeidsongeschiktheid**

Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste drie opeenvolgende maanden van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt, wordt na deze drie maanden alleen recht op winstdeling opgebouwd over het deel van de grondslag waarvoor feitelijk gewerkt is.

Artikel 19 Reserve

Artikel 20 Ziektekostenverzekering

- 20.1. Niet-verplicht-verzekerde werknemers kunnen zich bij de nv Ongevallen- en Ziektekostenverzekering OZF verzekeren tegen de kosten van ziekte.
- 20.2. Alleen niet-verplicht-verzekerde werknemers die deelnemen in het OZF ontvangen van de werkgever een bijdrage in de premie. De hoogte van de werkgeversbijdrage is onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.
- 20.3. De bruto werkgeversbijdrage OZF bedraagt 50% van de premie.
- 20.4. Verplicht-verzekerde werknemers, aangesloten bij het OZB, kunnen een aanvullende verzekering afsluiten, de OZF-TOP. Van de werkgever ontvangen zij een bijdrage in de premie. De hoogte van de werkgeversbijdrage is onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.
- 20.5. De bruto werkgeversbijdrage OZF-TOP bedraagt 50% van de premie.
- 20.6. De werkgever zal kosten terzake van ziekte ontstaan tijdens een dienstreis in het buitenland, gemaakt in opdracht van de werkgever, vergoeden voor zover het OZF of ziekenfonds deze kosten niet vergoedt. Onder deze kosten terzake van ziekte worden in voorkomende gevallen begrepen de kosten van het vervoer naar Nederland.

Artikel 21 Pensioen

- 21.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling.
- 21.1.1. Deze regeling is neergelegd in de Statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement van de Stichting Pensioenfonds Colbond.
- 21.1.2. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Colbond.
- 21.1.3. De werkgever zal zijn toestemming aan Statuten- en/of Reglementswijzigingen, alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.

21.2. Pensioenopbouw

- 21.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, bijzondere beloningen ex art. 7, verlofcompensatietoeslag (art. 7.11.) en (ver)koop van verlofdagen (art. 9). Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.
- 21.2.2. Volgens het geïndexeerd middelloonsysteem wordt pensioen opgebouwd tot het opbouwgrensbedrag. Vanaf het opbouwgrensbedrag wordt pensioenopbouw bereikt volgens het beschikbare premiesysteem. De beschikbare premie, gebaseerd op het pensioenreglement, wordt toegekend volgens onderstaande staffel.

leeftijdsklasse	beschikbare premie
< 25 jaar	5.0 %
25 t/m 29	6.5 %
30 t/m 34	8.0 %
35 t/m 39	9.5 %
40 t/m 44	11.5 %
45 t/m 49	14.0 %
50 t/m 54	17.5 %
55 t/m 59	21.5 %
60 t/m 61	26.0 %

Herijking van de beschikbare premies kan eenmaal per vijf jaar plaatsvinden, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van het Colbond Pensioenfonds.

21.2.3. De hoogte van de opbouwrens wordt vastgesteld door CAO-partijen. Het opbouwrensbedrag wordt jaarlijks verhoogd met de salarisverhogingen van dat jaar.

21.3. **Werknemersbijdrage in de premie**

21.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze bedraagt 6% van het inkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking komt minus de volgens de pensioenregeling geldende franchise.

21.3.2. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van Anw-ervangend tijdelijk nabestaandenpensioen is per 1 januari 2002 gesteld op € 6,81 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. (Anw = Algemene nabestaandenwet)

21.3.3. De bijdragen van 21.3.1. en 21.3.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

21.4. **Pensioenspaarmodule**

De pensioenregeling bevat tevens een spaarmodule, een individuele spaarmogelijkheid voor een aanvulling op het pensioen en/of om, vanaf 60-jarige leeftijd, eerder met pensioen te gaan.

21.5. **Overgangsregelingen**

Voor werknemers die reeds op 31 december 2000 in dienst waren, zijn in verband met de per 1.1.2001 gewijzigde pensioenregeling de hierna genoemde overgangsregelingen getroffen, die als bijlage in de CAO zijn opgenomen.

- **Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 (Bijlage VIII);**
- **Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen (Bijlage IX);**
- **Overgangsregeling VUT-compensatie (Bijlage X).**

21.6. **Nabetalingstoeslag**

Ex-werknemers aan wie meer dan twee kalendermaanden na beëindiging van hun dienstverband nabetalingen worden gedaan die normaliter van invloed zijn op pensioenopbouw, doch daarvan zijn uitgezonderd door toepassing van art. 2.8.6.2. van het pensioenreglement, hebben recht op een nabetalingstoeslag conform onderstaande tabel.

<i>leeftijdsklasse op moment van uitdiensttreding</i>	<i>nabetalingstoelage</i>
< 25 jaar	2.0 %
25 t/m 29	3.5 %
30 t/m 34	5.0 %
35 t/m 39	6.5 %
40 t/m 44	8.5 %
45 t/m 49	11.0 %
50 t/m 54	14.5 %
55 t/m 59	18.5 %
60 jr en ouder	23.0 %

Artikel 22 Sociaal Verslag

- 22.1. Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal Colbond bv jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- 22.2. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- 22.3. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers, alsmede aan de vakverenigingen een exemplaar worden verstrekt.

Artikel 23 Vakbondswerk in bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voorzover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst per vestigingsplaats ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten die tussen Colbond bv enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

Artikel 24 Europees Sociaal Fonds

Indien Colbond bv gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Colbond bv verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering. Colbond bv zal de vakverenigingen informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

Artikel 25 Reserve

Ondertekening

Aldus is overeengekomen d.d. te
tussen partijen:

Colbond bv

VMHP-Acordis

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

De Unie

F. Bijlagen

Bijlage I Protocol ontwikkeling sociaal beleid

Overwegende dat,

1. aard en tempo van sociale, economische en technologische ontwikkelingen het noodzakelijk maken aspecten van het sociaal beleid opnieuw te wegen in het licht van de gevolgen van deze ontwikkelingen voor werknemers en voor de onderneming,
2. hieruit als gewenst voortvloeiende veranderingen in de inzet en organisatie van arbeid en in de arbeidsvoorwaarden een beleid op zodanige termijn vereisen dat daarmee gebruikelijke looptijden van CAO's worden overschreden,
3. dit beleid eerst succesvol tot stand kan komen in voortdurende samenwerking van werkgever en vakverenigingen

zijn partijen, bij het CAO-overleg 2005, overeengekomen de volgende onderwerpen op de agenda van hun overleg te plaatsen gedurende de looptijd van de CAO:

- a. CAO à la carte.
- b. Pensioenproblematiek

Bijlage II Protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid

Colbond bv, alsmede haar dochterondernemingen, enerzijds,

- onderkende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden, erkennende voorts, dat Colbond bv, in goed overleg met de vakverenigingen, reeds belangrijke inkrimpingen ten uitvoer heeft gelegd zonder daarbij in betekende mate tot gedwongen ontslag over te gaan.

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

- 1.1. de ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
 - overzicht van het personeelsbudget,
 - aanwezig personeelsbestand,
 - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
 - bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
 - ingeleende arbeidskrachten,
 - overwerk,
 - gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd,
 - adviesaanvragen bij de OR met betrekking tot art 25.1.n. WOR.
- 1.2. de gang van zaken in de concernonderdelen.
- 1.3. de toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.
Ten aanzien van 1.1. en 1.2. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2. Reorganisatie

- 2.1. Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- 2.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Colbond Nederland.
In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, welke tussen Colbond bv en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.
- 2.3. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.
- 2.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

3. Melding vacatures

Alle vacatures zullen in principe vermeld worden binnen Colbond. Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Geschiktheid blijft uiteindelijk het criterium voor aanstelling.

4. Ingeleende arbeidskrachten

- 4.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

- 4.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Colbond bv moeten worden verricht en die een voorzienbaar doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
 - incidentele piekbelasting;
 - uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
 - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
 - voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats in principe maximaal 2 jaar worden bezet door een tijdelijke kracht.
- 4.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 4.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten,
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en zal daarbij aangeven of een CAO van toepassing is.
- 4.5. Indien tijdelijke werknemers langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, zal overleg met de OR plaats hebben over de noodzaak en nagegaan worden of er mogelijkheden zijn voor een vast dienstverband.

5. **Werkdruk**

- 5.1 De OR krijgt het recht een initiatiefvoorstel te doen voor het instellen van een werkdrukonderzoek volgens artikel 23 van de WOR.
- 5.2 De OR krijgt het adviesrecht, voor zover het instemmingsrecht niet van toepassing is, voor het daaruit voortvloeiende plan van aanpak, waarbij de instelling van een begeleidingscommissie in het advies kan worden meegenomen.

6. **Ondernemingsraad**

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

Bijlage III Protocol verzuimbeperving

Overwegende dat

- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming, zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

Rol van de werkgever

Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zonedig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/ onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

Beperking van de verzuimduur

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;

- c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggeven- den, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijk, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in de Ziektewet.

Rol van de werknemer

Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften stipt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwach- ten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

bepering van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zonodig - een werkhervattingsprogramma;
- b. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werk- hervatting er door wordt belemmerd.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter- zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemings- raad.

Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

Bijlage IV Protocol arbeid gehandicapte werknemers

Beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.

Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 4.5. van deze CAO omvat tenminste de volgende elementen:

1. Het totstandbrengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. Bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitingsgrond te hanteren indien:
 - a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest) capaciteiten van de kandidaat en
 - b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zonodig na het treffen van voorzieningen als bedoeld in de wet REA, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
3. De naleving van het bepaalde in artikel 6 van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de werknemer die in de loop van zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt dan wel wiens arbeidsongeschiktheid in de loop van het dienstverband toeneemt.
4. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts en/of bedrijfsgezondheidsdienst, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en personeelszaken inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.

De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten geschiedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden. Werkgever zal vakverenigingen tenminste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de kwantitatieve resultaten daarvan.

Bijlage V Procedure functieindeling

1. Referentiefuncties

1.1. Tussen partijen is de indeling in de acht functiegroepen van een reeks zgn. kernfuncties overeengekomen waaronder een aantal concrete functies uit elk concernonderdeel. Daarmee is de normering van de AN-methode van functiewaardering vastgelegd. Functieomschrijving en -waardering van deze kernfuncties kunnen slechts in overleg tussen partijen worden gewijzigd.

1.2.1. Ter aanvulling op de reeks van kernfuncties stelt Colbond bv, voor een aantal veel voorkomende functies, zgn. functionele handboeken op. In een functioneel handboek komen nauw verwante referentiefuncties voor, die worden samengevat in een raster met niveau-onderscheidende kenmerken.

In ieder functioneel handboek zal tenminste één kernfunctie zijn opgenomen.

1.2.2. Van elke referentiefunctie wordt een functieomschrijving gemaakt en een score in AN-punten vastgesteld, nadat aan een vertegenwoordiging van betrokken functievervullers en hun chefs de functieinformatie ter verificatie is voorgelegd.

1.2.3. De rasters van de functionele handboeken, alsmede wijzigingen daarin, worden aan de contractspartners ter beschikking gesteld.

1.3. Aan de deskundigen van de contractspartners zullen op verzoek de door hen gevraagde omschrijvingen en de AN-scores van de referentiefuncties ter beschikking worden gesteld.

1.4. Voor zover hiernavolgend sprake is van referentiefuncties wordt daaronder verstaan de referentiefuncties van de reeks van kernfuncties en referentiefuncties die zijn opgenomen in de functionele handboeken.

2. Indeling van functies

2.1. Alle functies zullen door het concernonderdeel worden ingedeeld aan de hand van de indelingsnormering, die voortvloeit uit de referentiefuncties en de reeks kernfuncties. De daarbij gehanteerde overwegingen worden vastgelegd.

2.2. Aan de werknemer zal schriftelijk worden meegedeeld in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld.

2.3. De werknemer kan inzage krijgen in de functie informatie, die betrekking heeft op de referentiefuncties en/of kernfuncties, die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

2.4. De werknemer kan te allen tijde verzoeken zijn functie-indeling te herzien indien wijzigingen in de functie-inhoud daartoe naar zijn oordeel aanleiding geven.

3. Procedure

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar maken volgens de hieronder beschreven procedure.

3.1 Overlegfase

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zonodig de naasthogere chef en/of de afdeling Personeelszaken inschakelen.

3.2 Indelingsbeslissing

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen wordt verstrekt.

3.3 Intern beroep

3.3.1 De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

3.3.2 Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling Personeelszaken van het betrokken concernonderdeel en dient de gronden te bevatten waarop de werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld in vergelijking met de referentiefuncties en/of de kernfuncties.

Voorzover van toepassing dient de werknemer, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan.

Een afschrift van het beroep dient aan de eigen chef te worden verzonden.

De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Personeelszaken schriftelijk bevestigd.

3.3.3 Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet reeds aanwezig, tot stand te komen en door de betrokken werknemer, zijn directe chef en naasthogere chef ondertekend te worden.

Bij verschil van mening tussen de werknemer en zijn directe chef beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.

3.3.4 De afdeling Personeelszaken van het betrokken concernonderdeel coördineert de beroepsprocedure en draagt er zorg voor, dat het beroep tezamen met het schriftelijk advies van de chef en van anderen, wier advies voor het nemen van de beslissing wenselijk wordt geacht, wordt voorgelegd aan het management van het betrokken concernonderdeel.

3.3.5 Een beroep wordt getoetst aan de indeling van één of meer referentiefuncties en/of kernfuncties die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn en primair aan dié functies, die organisatorisch het meest nabij zijn, en aan de in het raster vastgelegde normering.

- 3.3.6 De beslissing van het management wordt via de chef schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 maanden medegedeeld aan de betrokken functievervuller.
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.
- 3.4 **Extern beroep**
Indien de werknemer niet instemt met de beslissing als bedoeld in 3.3.6, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met Colbond bv over de vraag of de functie juist is ingedeeld, gelet op de tussen partijen overeengekomen normering.
Indien dit overleg tot overeenstemming leidt, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak.
Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd enerzijds aan
- het management van het concernonderdeel, anderzijds aan de
- beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging.
- 3.5 **Herhaald beroep**
Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen 2 jaar nadat een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer is genomen.
- 3.6 **Overige punten**
Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.
Indien een begeleiding- of indelingscommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

Bijlage VI Jaarsalarissen per 1 april 2005 in Euro's

Salaris- groep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	27.194	10	36.254	906
55	30.104	10	40.133	1.003
56	34.076	10	45.429	1.136
57	38.062	11	52.505	1.313
58	42.402	12	60.582	1.515
59	47.219	13	69.960	1.749
60	52.513	14	80.779	2.019
61	58.351	15	93.362	2.334

Bijlage VII Burgerlijk Wetboek

Ten aanzien van de opzegtermijn is in het Burgerlijk Wetboek het navolgende bepaald:

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoel in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Bijlage VIII Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaard pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de prépensioenperiode.

2. Rechthebbenden

Werknemers die zijn geboren voor 1966 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de standaard pensioeningangsdatum c.q. tot de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 12a.2.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

- 3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de standaard pensioeningangsdatum volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2001 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.
 - 3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomenscomponenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de standaard pensioeningangsdatum conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijkse conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.
 - 3.2.2. Bedraagt de in 3.2.1. genoemde referteperiode minder dan vijf jaar, dan wordt de uitkomst van 3.2.1. in die zin gecorrigeerd, dat in de grondslag wordt gerekend met tenminste 8% en maximaal 12% gemiddeld variabel inkomen uitgedrukt in het gemiddelde vaste inkomen over de referteperiode.
 - 3.2.3. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.
 - 3.2.4. Ingeval er sprake is van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 12a.2. geldt voor de berekening van de grondslag in afwijking van 3.2.1. het volgende.

- Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt voor wat betreft het jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag gerekend met het vóór gedeeltelijke vervroegde uittreding geldende deeltijdpercentage.
- Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt voor de berekening uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag als ware men niet vervroegd uitgetreden.

3.3. Tabel opbouwtijd

Leeftijd op 31.12.2000	Opbouwtijd in jaren
58 en ouder	max. 3.0
50 t/m 57	2.5
45 t/m 49	2.0
40 t/m 44	1.5
35 t/m 39	1.0

4. **Korting werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren in geval van flexibele uittreding**

Voor werknemers die gebruik maken van het recht op flexibele uittreding ex art. 12a.2. wordt de werkgeversaanvulling gekort met 1/37 per vol jaar van vervroeging. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.

5. **Samenloop**

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Colbond.

Bijlage IX Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een nieuwe pensioenregeling waarin werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot aan de standaard pensioeningangsdatum over de vaste ploegendiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekeninghoudend met hetgeen op basis van de oude pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegendiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 bepalend.

3. Rechthebbenden

Werknemers die op 31 december 2000 in ploegendienst werkzaam zijn en vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de standaard pensioeningangsdatum c.q. tot de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in artikel 12a.2.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

- 4.1. Rechthebbenden verkrijgen op de standaard pensioeningangsdatum uitzicht op een werkgeversaanvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 4.2. De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen
 - de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en
 - de 1e januari volgend op de 60e verjaardagte vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.
- 4.3. De werkgeversaanvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegendiensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6 en 10.2.7, sub B van het pensioenreglement.

Tabel

Leeftijd op 31.12.2000	Garantiepercentage
40 of ouder	88
39	86
38	84
37	82
36	80
35	79
34	78
33	77
32	76
31	75
30	74

- 4.4. Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.
- 4.5. Het bepaalde in 4.4. wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

Bijlage X Overgangsregeling VUT-compensatie

1. Doel

De Overgangsregeling VUT-compensatie is getroffen in verband met de afschaffing van de VUT-compensatieregeling en gelijktijdige invoering van de pensioenregeling met als doel voor een bepaalde groep werknemers een inkomensperspectief te bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar.

2. Rechthebbenden

Werknemers geboren voor 1 januari 1946 die vanaf 31 december 2000 onafgebroken in dienst zijn tot aan de standaard pensioeningangsdatum c.q. de datum van flexibele uittreding (art. 12a.2.) en tenminste de tien jaren direct voorafgaand aan de standaard pensioeningangsdatum c.q. de datum van flexibele uittreding onafgebroken in dienst zijn geweest.

3. Werkgeversaانvulling VUT-compensatie

3.1. Werkgever garandeert rechthebbenden dat de uitkering op de standaard pensioeningangsdatum 80% van het laatstverdiende jaarinkomen zal bedragen. De garantie betreft maximaal het volume berekend over drie jaren (240%). Onder de hiervoor genoemde uitkering dient te worden verstaan het conform het pensioenreglement opgebouwde prépensioen tezamen met de werkgeversaانvulling die nodig is om de bedoelde garantie te bereiken.

3.2.1. Met het in het vorige lid bedoelde laatstverdiende jaarinkomen wordt bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de standaard pensioeningangsdatum c.q. het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 12a.2.

3.2.2. Voor werknemers zoals bedoeld in art. 5.6. wordt met het laatstverdiende jaarinkomen bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaande aan de standaard pensioeningangsdatum vermenigvuldigd met de relatieve verlaging van het overeengekomen deeltijdpercentage na de standaard pensioeningangsdatum.

3.3. Periode van uitkering

De uitkering kan niet eerder aanvangen dan op de ingangsdatum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 12a.2. De periode van uitkering eindigt drie jaren na de standaard pensioeningangsdatum. Het totale garantievolume (zie 3.1.) kan worden verdeeld over de totale periode van uitkering. Het volume bedraagt maximaal 80% op jaarbasis. In geval van gedeeltelijke vervroegde uittreding bedraagt de garantie uitkering maximaal 80% van het door vervroegd uittreden gedeerde vaste inkomen.

3.4. **Werkgeversaanvulling bij toepassing Beschikbare Premiereregeling**
In afwijking van het bepaalde in 3.1. wordt de werkgeversaanvulling berekend als ware er geen beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag.

3.5. De werknemer heeft geen recht op schadeloosstelling voor niet benutte werkgeversaanvulling.

4. **Uitbreiding kring van rechthebbenden**

CAO-partijen hebben het voornemen ook latere geboortejaren in het volgende CAO-overleg te betrekken, maar geen geboortejaren na 1952.

5. **Uitkering van de werkgeversaanvulling**

5.1. De werkgeversaanvulling is een bruto uitkering. Uitbetaling geschiedt in 12 gelijke maandelijkse termijnen, door het Colbond Pensioenfonds.

5.2. Indexatie van de werkgeversaanvulling geschiedt overeenkomstig de indexatie van ingegane pensioenen conform het pensioenreglement.

5.3. Ingeval van samenloop met een Ziektewet- resp. een WIA-uitkering wordt de anticumulatiebepaling van art. 6.1.12. van het pensioenreglement overeenkomstig toegepast.