

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>Pagina</b>
<b>HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 1 - TOEPASSELIJKHEID VAN DE OVEREENKOMST .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 2 - OMSCHRIJVINGEN/DEFINITIES .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 2A - DEELTIJDWERKNEMER .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 3 - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 4 - VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 5 - TUSSENTIJDSE HERZIENING VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 6 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTIKEL 7 - BEKENDMAKING.....</b>	<b>6</b>
<b>HOOFDSTUK II ARBEIDSVOORWAARDEN - ALGEMEEN .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 8 - AANNEMING VAN PERSONEEL .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 9 - GEHEIMHOUDING .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 10 - ARBEID VOOR DERDEN .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 11 - PENSIOENREGELING EN LEVENSLOOP.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 12 - EINDE VAN HET DIENSTVERBAND.....</b>	<b>8</b>
<b>HOOFDSTUK III ARBEIDSVOORWAARDEN - WERKTIJDEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 13 - OMSCHRIJVINGEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 14 - NORMALE WERKTIJDEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 15 - WERK OP FEESTDAGEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 16 - WERK OP AFWIJKENDE TIJDEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 17 - INHALEN VAN OVERWERK .....</b>	<b>10</b>
<b>HOOFDSTUK IV ARBEIDSVOORWAARDEN - BELONING.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 18 - INDELING IN SALARISGROEPEN .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 19 - SALARISSEN, ÉÉNMALIGE UITKERING EN RESULTAATAFHANKELIJKE BELONING.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 20 - TOEPASSING SALARISSCHALEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTIKEL 21 - VASTE MAANDELIJKSE TOESLAGEN .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 22 - INCIDENTELE TOESLAGEN/VERGOEDINGEN .....</b>	<b>15</b>

<b>ARTIKEL 23 -</b>	<b>WIJZE VAN BETALING .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 24 -</b>	<b>PREMIESPAARREGELING .....</b>	<b>17</b>
<b>HOOFDSTUK V</b>	<b>ARBEIDSVOORWAARDEN - AFWEZIGHEID .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 25 -</b>	<b>AFWEZIGHEID .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 26 -</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID (NIEUW).....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 26A -</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID (OUD).....</b>	<b>19</b>
<b>ARTIKEL 27 -</b>	<b>KORT VERLOF, ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS - EN OUDERSCHAPSVERLOF .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 28 -</b>	<b>SCHOLING EN VORMING.....</b>	<b>22</b>
<b>ARTIKEL 29 -</b>	<b>PARTIEEL LEERPLICHTIGEN .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTIKEL 30 -</b>	<b>AANTAL VAKANTIEDAGEN .....</b>	<b>23</b>
<b>ARTIKEL 30A -</b>	<b>HET NIET VERWERVEN VAN VAKANTIE GEDURENDE ONDERBREKING VAN DE WERKZAAMHEDEN .....</b>	<b>23</b>
<b>ARTIKEL 31 -</b>	<b>AANEENGESLOTEN VAKANTIE.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTIKEL 32 -</b>	<b>SNIPPERDAGEN .....</b>	<b>24</b>
<b>ARTIKEL 33 -</b>	<b>VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTIKEL 34 -</b>	<b>VAKANTIE BIJ EINDE DIENSTVERBAND.....</b>	<b>25</b>
<b>ARTIKEL 35 -</b>	<b>OUDERE WERKNEMERS .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTIKEL 36 -</b>	<b>BONDSWERK IN DE BEDRIJVEN .....</b>	<b>26</b>
<b>AANHANGSEL A</b>	<b>ORBA BEROEPSPROCEDURE.....</b>	<b>27</b>
<b>AANHANGSEL B</b>	<b>WERKGELEGENHEID .....</b>	<b>29</b>
<b>AANHANGSEL C</b>	<b>ARBEIDSVOORWAARDEN HAY 12 EN 11.....</b>	<b>31</b>
<b>AANHANGSEL D</b>	<b>PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER .....</b>	<b>32</b>
<b>AANHANGSEL E</b>	<b>PROTOCOLAFSPRAKEN .....</b>	<b>33</b>

*Copyright 2005 CAO-partijen en AWVN*

*Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Haarlem.*

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

Ondergetekenden

DOMO Polypropylene B.V., gevestigd te Botlek Rotterdam

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,  
CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten

elk als partij ter andere zijde,

verklaren te zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van DOMO Polypropylene B.V. te Botlek Rotterdam met ingang van 1 januari 2005 met de volgende inhoud:

## **Hoofdstuk I            Algemene bepalingen**

### **Artikel 1 - Toepasselijkheid van de overeenkomst**

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers (m/v) in dienst van DOMO Polypropylene B.V. werkzaam te Botlek Rotterdam, die zijn ingedeeld in de salarisgroepen genoemd in HOOFDSTUK IV of in functies van gelijkwaardig niveau. Zij zijn niet van toepassing op practicanten en vakantiewerkers, die bij genoemde onderneming werkzaam zijn.

### **Artikel 2 - Omschrijvingen/definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

de werkgever	: de partij ter ene zijde bij deze overeenkomst;
de vakverenigingen	: de partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst;
de werknemers	: degenen op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge Artikel 1 van toepassing zijn;
maand	: een kalendermaand;
week	: een kalenderweek;
dienstrooster	: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter volgens rooster hun werkzaamheden verrichten;
normale arbeidsduur	: het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
functiesalaris	: het salaris, geregeld in artikel 19;
maandsalaris	: het functiesalaris, vermeerderd met vaste toeslagen, ploegentoeslag als vermeld in artikel 21;
maandinkomen	: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag ingevolge artikel 20.4;
ondernemingsraad	: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

### **Artikel 2a - Deeltijdwerknemer**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 2, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

### **Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever verbindt zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft op andere wijze dan in Artikel 5 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

### **Artikel 4 - Verplichtingen van de vakverenigingen**

De vakverenigingen verbinden zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft op andere wijze dan in Artikel 5 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Zij verbinden zich dergelijke acties met alle hun ten dienste staande middelen tegen te gaan.

### **Artikel 5 - Tussentijdse herziening van deze collectieve arbeidsovereenkomst**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijziging in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval het overleg tussen partijen over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland niet binnen 4 weken tot overeenstemming heeft geleid, zal over deze vraag advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetgeen voor partijen bindend is.

3. Indien na ontvangst van het in lid 2 bedoelde advies van de Stichting van de Arbeid niet binnen 2 maanden tussen partijen overeenstemming wordt bereikt over de voorgestelde wijzigingen, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekende brief aan alle partijen op te zeggen.

### **Artikel 6 - Duur van de overeenkomst en opzegging**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en eindigt op 31 maart 2007 zonder dat enige opzegging zal zijn vereist.

### **Artikel 7 - Bekendmaking**

Een exemplaar van de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de werkgever aan iedere werknemer worden uitgereikt.

## **Hoofdstuk II          Arbeidsvoorwaarden - Algemeen**

### **Artikel 8 -    Aanneming van personeel**

1. De werkgever neemt de werknemers in dienst voor bepaalde tijd (tijdelijke dienst) of voor onbepaalde tijd (vaste dienst).
2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking wordt een proeftijd van maximaal 2 maanden overeengekomen, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen.
3. Tussen de werkgever en elke werknemer wordt een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst gesloten.
4. De individuele arbeidsovereenkomst kan bepalingen inhouden, die de werknemer verhinderen zich op enigerlei wijze buiten de onderneming in te laten met de fabricage van en de handel in producten die in de onderneming van de werkgever worden vervaardigd, zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan (concurrentiebeding).
5. De individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer in tijdelijke dienst kan met bijzondere, alleen voor deze werknemer geldende, bepalingen worden aangevuld.

### **Artikel 9 -    Geheimhouding**

De werknemers zijn zowel tijdens het dienstverband als nadat dit is geëindigd, verplicht tot absolute geheimhouding jegens ieder omtrent alle, op welke wijze ook te hunner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin des woords, van de werkgever.

### **Artikel 10 -    Arbeid voor derden**

1. De werknemers zullen niet worden verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf.
2. De werkgever zal aan de werknemers geen andere werkzaamheden opdragen dan die, welke in verband staan met een in de onderneming uitgeoefend bedrijf.
3. Het is aan werknemers verboden betaalde arbeid te verrichten voor derden, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, wanneer de werkgever daartegen bezwaar maakt.  
De werknemer is verplicht aan de werkgever te melden, dat hij betaalde arbeid verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voert of gaat voeren.

### **Artikel 11 -    Pensioenregeling en levensloop**

1. Werknemers die voldoen aan de bepalingen van het pensioenreglement worden in de pensioenregeling opgenomen tot het dienstverband eindigt.
2. Wijziging in de pensioenregeling betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
3. Met ingang van 1 januari 2006 is er een Levensloopregeling van kracht. Voor de werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren geldt een overgangsregeling. Zij zullen de bestaande pensioenregeling voortzetten. Voor de overige medewerkers geldt een nieuwe regeling. In verband met het feit dat zij geen volwaardig prepensioen kunnen opbouwen krijgt deze groep werknemers een bijdrage in de levensloopregeling van 2,5%. De reglementaire bepalingen worden in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.

## **Artikel 12 - Einde van het dienstverband**

1. Onverminderd het recht van de werkgever of van de werknemer om het dienstverband te beëindigen wegens dringende reden in de zin van de betreffende artikelen van het Burgerlijk Wetboek eindigt het dienstverband:
  - a. Op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt c.q. waarin de de door de werknemer gewenste pensioendatum is bereikt.
  - b. Behoudens het in sub a van dit lid gestelde eindigt een dienstverband voor onbepaalde tijd door opzegging door de werkgever of werknemer. Werkgever en werknemer nemen daarbij de in het geldende artikel van het BW bepaalde termijnen in acht, met dien verstande, dat de termijn van opzegging tenminste één maand zal bedragen.
2. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging eindigt het dienstverband steeds op de laatste dag van een kalendermaand.
3. Tot ontslag op staande voet ingeval van een dringende reden, zoals bedoeld in het betreffende artikel van het B.W., zal niet worden overgegaan dan na voorafgaande schorsing en nadat een vertrouwensman aangewezen door de Ondernemingsraad over dit ontslag advies heeft uitgebracht.



## Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden

### Artikel 13 - Omschrijvingen

#### 1. Dienstroosters

De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster zonder zaterdagarbeid dat periodes van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, waarbij normaliter tussen 07.00 en 18.00 uur wordt gewerkt op de eerste vijf dagen van de week.
- b. Een volcontinu-dienstrooster waarbij normaliter wordt gewerkt op alle dagen van de week en waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in een ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

De werkgever stelt de dienstroosters vast en maakt deze tenminste 4 weken voordat zij ingaan bekend aan de betrokken werknemer(s) en zal de overeengekomen roosters vastleggen in het Personeelshandboek.

Over invoering of uitbreiding van zondagsdienst van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen.

#### 2. Feestdagen

- a. Het tijdvak van 23.00 uur op de dag voor nieuwjaarsdag, eerste paasdag, tweede paasdag, Koninginnedag, hemelvaartsdag, eerste pinksterdag, tweede pinksterdag, eerste kerstdag en tweede kerstdag tot 23.00 uur op de dag zelf.
- b. In lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag. Voor het tijdvak van 07.00 uur van die tot 07.00 uur van de daarop volgende dag.
- c. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantie of roostervrije dag op te nemen.

#### 3. Overwerk

Werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, waarbij niet als overwerk wordt aangemerkt:

- a. Werk, door een werknemer in dagdienst, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan 07.00 uur of later eindigt dan 18.00 uur en het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens dienstrooster zou zijn geweest.
- b. Incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voorzover het aantal werkuren in de betreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd.
- c. Verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst.

### Artikel 14 - Normale werktijden

1. Voor dagdienst geldt als normale werktijd een gemiddelde van 36,8 uren per week verdeeld in 5 werkdagen van 8 uur.

De gemiddelde werkweek van 36,8 uur wordt bereikt door toekenning van 20 extra roostervrije dagen per kalenderjaar, deze worden met 5 dagen per kwartaal individueel ingeroosterd.

Niet door de werknemer opgenomen roostervrije dagen vervallen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere aan de werknemer toe te rekenen redenen.

2. Voor volcontinuïedienst geldt een 5 ploegenrooster met een gemiddelde werkweek van 33,9 uur. De 33,9 uur gemiddeld per week worden bereikt door 2 extra opkomst diensten, welke aan het begin van het jaar worden ingeroosterd.

Daarnaast dient de werknemer, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, per jaar op 3 roostervrije dagen arbeid te verrichten, die uitsluitend worden beloond met tijd voor tijd. Deze tijd moet worden opgenomen bij de eerste gelegenheid, waarop dit met het oog op de ploegbezetting mogelijk is. De invulling van de 3 roostervrije dagen en de 2 extra opkomst diensten gebeurt na overleg met de Ondernemingsraad.

3. Deeltijdarbeid

Indien het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet, hebben werknemers het recht om in deeltijd te kunnen gaan werken.

## **Artikel 15 - Werk op feestdagen**

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïedienst betrefft volgens het geldende dienstrooster.

## **Artikel 16 - Werk op afwijkende tijden**

1. Werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van hun dienstroosters, binnen de mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet.
2. Met het oog op de mogelijkheid dat buiten de normale werktijd zich in het bedrijf storingen voordoen, kan het noodzakelijk zijn dat een aantal werknemers bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.
3. Voor werknemers van 55 jaar en ouder bestaat geen verplichting meer tot het verrichten van overwerk of deelnemen aan een consignatieregeling.

## **Artikel 17 - Inhalen van overwerk**

1. Overwerk dat voor beloning in aanmerking komt en dat langer dan een uur per keer heeft geduurd, moet zoveel mogelijk door werkverzuim op een ander tijdstip worden ingehaald, als de eisen van het bedrijf dat toelaten. Dit inhalen moet binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst vóór het verrichten van het overwerk.
2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 22.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk (slaapuren). Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur 's morgens ontstaat geen aanspraak op verzuim (slaapuren).

## Hoofdstuk IV      Arbeidsvoorwaarden - Beloning

### Artikel 18 - Indeling in salarisgroepen

1. De functies van de werknemers zijn in groepen ingedeeld op grond van de vereiste vak- en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate waarin leiding aan ondergeschikten wordt gegeven en andere van belang zijnde omstandigheden, met behulp van de ORBA-methode.
2. Werknemers, die alle kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.
3. Werknemers, die nog niet kunnen worden aangemerkt als bedoeld in lid 2, kunnen een beperkte tijd, doch niet langer dan 3 maanden, in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die waarin hun (geplande) functie is ingedeeld, met dien verstande, dat deze termijn in uitzonderingsgevallen nog met maximaal 3 maanden kan worden verlengd. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld. In daartoe aanleiding gevende gevallen zal de werkgever tot een tussentijdse bevordering besluiten.
4. Beroepsprocedure functie-indeling
  - a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld en zo mogelijk het totaal aantal punten van de functie.
  - b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie in een salarisgroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de onderneming. Zie voor verdere procedure Aanhangsel A.

### Artikel 19 - Salarissen, éénmalige uitkering en resultaatafhankelijke beloning

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het salaris vast met inachtneming van de hierna volgende salarisschalen, bestaande uit:
  - a. een leeftijdschaal (A-schaal), en
  - b. een functiejarenschaal (B-schaal).
2. Vanaf 1 april 2005 tot en met 31 maart 2007 bedragen de salarissen in euro per maand:

**Functiesalarisschalen vanaf 1 april 2005**

**CAO functiesalarisschaal 01-04-2005 t/m 31-03-2006 (verhoging 1,25%)**

A-Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
16 jaar	832,76	847,04	869,18							
17 jaar	964,17	979,43	1.006,99	1.027,67						
18 jaar	1.096,08	1.113,80	1.144,32	1.166,95	1.214,20					
19 jaar	1.227,98	1.247,66	1.281,63	1.307,71	1.359,39	1.412,55	1.491,79	1.595,64		
20 jaar	1.403,20	1.425,83	1.464,72	1.493,27	1.552,82	1.614,34	1.705,88	1.823,03		
21 jaar	1.578,42	1.604,00	1.646,82	1.681,77	1.747,72	1.816,13	1.918,99	2.050,90		
22 jaar						1.967,23	2.058,28	2.165,59		

B-Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	1.752,65	1.781,69	1.829,43	1.868,31	1.941,64	2.018,42	2.131,13	2.280,75	2.460,39	2.759,14
1	1.779,22	1.809,25	1.857,48	1.897,84	1.975,11	2.056,81	2.170,01	2.321,11	2.512,07	2.815,74
2	1.805,79	1.837,29	1.887,01	1.929,34	2.008,08	2.095,20	2.208,89	2.365,90	2.564,24	2.871,36
3	1.832,37	1.863,87	1.915,56	1.961,81	2.045,49	2.136,55	2.251,71	2.410,68	2.615,93	2.926,98
4	1.859,45	1.892,41	1.947,05	1.994,79	2.083,38	2.174,93	2.294,53	2.456,46	2.668,09	2.980,63
5	1.887,01	1.919,98	1.981,01	2.030,23	2.125,22	2.216,77	2.337,36	2.503,70	2.719,28	3.036,73
6	1.914,57	1.949,51	2.009,56	2.065,17	2.165,59	2.259,09	2.379,68	2.547,50	2.771,94	3.092,35
7		1.980,02	2.045,49	2.107,50	2.206,43	2.302,89	2.424,46	2.600,17	2.823,62	3.147,47
8						2.345,71	2.471,23	2.646,44	2.875,30	3.202,59
9							2.519,94	2.694,17	2.927,96	3.258,21
<b>Max. na</b>										
3	1.934,25	1.999,22	2.065,66	2.128,17	2.228,09	2.368,86	2.545,04	2.721,73	2.956,50	3.290,20
6	1.954,44	2.019,89	2.085,85	2.148,85	2.250,73	2.392,96	2.569,65	2.748,82	2.987,02	3.323,18
9	1.971,66	2.039,58	2.106,53	2.170,50	2.274,35	2.416,58	2.594,27	2.775,39	3.015,57	3.356,65
Punten Orba	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140-160	160-180	180-200

**Functiesalarisschalen vanaf 1 april 2006**

**CAO functiesalarisschaal 01-04-2006 t/m 31-03-2007 (verhoging 1,25%)**

A-Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
16 jaar	843,17	857,63	880,05							
17 jaar	976,23	991,67	1.019,58	1.040,51						
18 jaar	1.109,78	1.127,72	1.158,62	1.181,53	1.229,38					
19 jaar	1.243,33	1.263,26	1.297,65	1.324,06	1.376,39	1.430,21	1.510,43	1.615,58		
20 jaar	1.420,74	1.443,66	1.483,03	1.511,93	1.572,23	1.634,52	1.727,20	1.845,81		
21 jaar	1.598,15	1.624,05	1.667,41	1.702,79	1.769,56	1.838,83	1.942,98	2.076,54		
22 jaar						1.991,82	2.084,01	2.192,66		

B-Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	1.774,56	1.803,96	1.852,29	1.891,66	1.965,91	2.043,65	2.157,77	2.309,26	2.491,14	2.793,63
1	1.801,46	1.831,86	1.880,70	1.921,56	1.999,80	2.082,52	2.197,14	2.350,12	2.543,47	2.850,94
2	1.828,37	1.860,26	1.910,59	1.953,46	2.033,18	2.121,39	2.236,50	2.395,47	2.596,29	2.907,25
3	1.855,28	1.887,17	1.939,50	1.986,33	2.071,06	2.163,25	2.279,86	2.440,82	2.648,62	2.963,56
4	1.882,69	1.916,07	1.971,39	2.019,72	2.109,42	2.202,12	2.323,21	2.487,16	2.701,44	3.017,89
5	1.910,59	1.943,98	2.005,77	2.055,61	2.151,78	2.244,48	2.366,57	2.535,00	2.753,27	3.074,69
6	1.938,50	1.973,88	2.034,68	2.090,98	2.192,66	2.287,33	2.409,42	2.579,34	2.806,59	3.131,00
7		2.004,78	2.071,06	2.133,84	2.234,01	2.331,68	2.454,77	2.632,67	2.858,91	3.186,81
8						2.375,03	2.502,12	2.679,52	2.911,24	3.242,62
9							2.551,44	2.727,85	2.964,56	3.298,94
<b>Max. na</b>										
3	1.958,43	2.024,21	2.091,48	2.154,78	2.255,94	2.398,47	2.576,85	2.755,75	2.993,46	3.331,33
6	1.978,87	2.045,14	2.111,92	2.175,71	2.278,86	2.422,87	2.601,77	2.783,18	3.024,35	3.364,72
9	1.996,31	2.065,07	2.132,86	2.197,63	2.302,78	2.446,79	2.626,70	2.810,09	3.053,26	3.398,61
Punten Orba	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140-160	160-180	180-200

### Eénmalige uitkering

In december 2005 zal door de werkgever éénmalig voor alle werknemers, in dienst op 1 december 2005, een bedrag worden uitgekeerd. Dit bedrag wordt gefinancierd uit de budgetruimte van het werkgeversdeel premiesparen over de jaren 2003, 2004 en 2005 en is vastgesteld op € 1.451,61. Hiermee komt de reservering van het werkgeversdeel van de (voormalige) premiespaarrekening te vervallen.

### Resultaatafhankelijke beloning

Werkgever zal in de maand december 2006 een eenmalige uitkering verstrekken als een van de volgende doelstellingen wordt behaald:

Bij het behalen van een overall-efficiency van

- a) > 97,2% zal een bedrag van € 175,00 worden uitgekeerd;
- b) = 97,8% zal een bedrag van € 225,00 worden uitgekeerd.

Bedoelde uitkering is bruto en gebaseerd op een fulltime dienstverband. Voor parttimers zal de hoogte naar rato van hun dienstverband worden berekend. Er zal geen cumulatie van de onder a en b bedoelde uitkeringen plaatsvinden.

### Artikel 20 - Toepassing salarisschalen

1. Bij aanstelling boven de leeftijd van 21 c.q. 22 jaar ontvangt de werknemer in het algemeen een salaris op het minimum van de B-schaal.
2. Bij aanstelling onder de leeftijd van 22 c.q. 23 jaar ontvangt de werknemer een salaris van de A-schaal overeenkomend met de leeftijd.
3. De werkgever stelt jaarlijks per 1 januari de salarissen van de werknemers opnieuw vast, uitgaande van:
  - a. de leeftijd die in het betreffende jaar zal zijn bereikt in de gevallen waarin de leeftijd mede bepalend is voor de hoogte van het salaris.
  - b. werknemers, die nog niet het maximum hebben bereikt van de salarisgroep waarin hun functie is ingedeeld, worden per januari 1 trede hoger ingeschaald;
  - c. werknemers, die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 3 ononderbroken jaren het maximum hebben ontvangen van hun salarisgroep, ontvangen ingaande 1 juli daaropvolgend een verhoging van 1% over dat functiesalaris. Eenzelfde verhoging is wederom van toepassing, wanneer de werknemer op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 6 respectievelijk 9 ononderbroken jaren het maximum heeft ontvangen van zijn salarisgroep.

4. Bij plaatsing in een functie welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep zal hij in de betreffende salarisgroep worden ingedeeld:
  - a. indien dit geschiedt op verzoek van de werknemer of aan hem zelf toe te rekenen redenen, met ingang van het tijdstip waarop de plaatsing heeft plaats gevonden.
  - b. indien dit geschiedt als gevolg van bedrijfsomstandigheden of medische reden, met ingang van de eerst volgende maand waarop de plaatsing plaats vindt. Is het oude maandinkomen hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, dan zal het meerdere als een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag zal uitsluitend worden verminderd met persoonlijke verhogingen en niet met collectieve verhogingen, en zal worden herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris.
5. Bij tijdelijke plaatsing in een functie, welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep, zal:
  - a. de werknemer die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke functiegroep/functiesalarisschaal.  
Hij kan aan de tijdelijke tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie of op een definitieve, daarmee overeenkomende beloning.
  - b. de werknemer die gedurende tenminste 10 opeenvolgende diensten volledig een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, zal een waarnemingstoelage ontvangen ten bedrage van de helft van het verschil tussen de functiesalarissen bij 0 functiejaren van de betreffende B-schalen.  
Indien de waarnemingsperiode korter dan een maand duurt en in twee kalendermaanden valt, wordt zij geacht geheel in de tweede maand te vallen.
  - c. de onder b bedoelde toeslag zal niet worden toegekend, als bij de indeling van de eigen functie rekening is gehouden met waarnemen van een hogere functie.
6. De werknemer die definitief in een hogere functie wordt geplaatst, zal worden ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden, behoudens het gestelde in artikel 18, lid 3.  
Indien op de werknemer een B-schaal van toepassing is, is zijn nieuwe functiesalaris gebaseerd op een aantal functiejaren in de nieuwe salarisschaal, dat gelijk is aan het aantal functiejaren dat de werknemer in de oude salarisschaal had.  
Uitzondering hierop geldt voor verhoging naar de salarisgroep 10. In dat geval geldt dat inschaling plaatsvindt in het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal + 1 periodiek.

## **Artikel 21 - Vaste maandelijksse toeslagen**

1. Ploegentoeslag  
Werknemers in ploegendienst ontvangen een ploegentoeslag in procenten van het schaalsalaris. Deze bedraagt voor de volcontinudienst 28,5%.  
  
Indien een werknemer slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de ploegentoeslag.
2. Toeslag vaste reserve  
Een werknemer in dagdienst, die is aangewezen als vaste reserve om in opdracht van de werkgever in te vallen in volcontinudienst, ontvangt, zolang hij de positie van vaste reserve vervult, daarvoor een toeslag per maand van 6% van het schaalsalaris.  
Bij invallen is artikel 21, lid 1 van toepassing en is artikel 22 niet van toepassing.
3. Afbouw ploegentoeslag
  - a. De werknemer die, na gedurende tenminste 3 maanden in volcontinudienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen wordt geplaatst in een lager beloond dienstrooster, ontvangt een toeslag. Deze is afhankelijk van de lengte van de periode dat in volcontinudienst is gewerkt en bedraagt:

## Periode in volcontinuïdientst Toeslag in procenten van de ploegtoeslag

- meer dan 3 maanden 100%, nog gedurende de lopende maand;
- meer dan 6 maanden 100%, nog gedurende de lopende en de volgende maand;
- meer dan 3 jaren 100%, nog gedurende de lopende en de 2 volgende maanden, 80%, de daarop volgende 3 maanden, 60%, de daarop volgende 3 maanden, 40%, de daarop volgende 2 maanden, 20%, de daarop volgende 2 maanden;
- meer dan 5 jaren 100%, nog gedurende de lopende en de 2 volgende maanden, 80%, de daarop volgende 5 maanden, 60%, de daarop volgende 5 maanden, 40%, de daarop volgende 4 maanden, 20%, de daarop volgende 4 maanden.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het functiesalaris en stijgt derhalve niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Deze toeslag wordt geheel of gedeeltelijk afgebouwd bij plaatsing in een hogere salarisgroep of herplaatsing in volcontinuïdientst.

- b. Van de werknemer van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, in een lager beloond dienstrooster wordt geplaatst, wordt het percentage ploegtoeslag gehandhaafd als een persoonlijke toeslag, mits:
- hij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster tenminste 10 jaren onafgebroken in volcontinuïdientst werkzaam was, en
  - indien het medische afkeuring betreft, waarbij de afkeuring is uitgesproken door een arts van het UWV.

## Artikel 22 - Incidentele toeslagen/vergoedingen

1. Werknemers ontvangen voor overwerk, dat aansluit aan de normale dagelijkse werktijd en dat niet langer duurt dan een half uur per dag, geen beloning.

### 2. Overwerk

Werknemers ontvangen voor overwerk de volgende beloning per uur in procenten van het schaalsalaris:

Overwerk	Dagdienst en Volcontinuïdientst aansluitend aan de dienst	Volcontinuïdientst op roostervrije dagen
a. tussen maandag t/m vrijdag	0,87%	1,16%
b. op zaterdag	1,02%	1,45%
c. op zondag	1,16%	1,74%
d. op feestdagen	1,74%	2,32%

Bij inhalen van overuren worden op hiervoor genoemde beloning per opgenomen uur de volgende percentages in mindering gebracht:

opgenomen op maandag t/m vrijdag	0,58%
opgenomen op zaterdag	0,87%
opgenomen op zondag	1,16%

Als aan het eind van de maand volgende op die, waarin de betaling plaatsvond, is gebleken, dat inhalen niet mogelijk was, wordt alsnog een betaling toegekend tot het percentage dat voor niet-ingehaald overwerk geldt.

Voor deeltijdmedewerkers geldt een afwijkende regeling.

3. Extra opkomst  
Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst de vergoeding in procenten van het schaalsalaris:

op maandag t/m vrijdag	1,0%
op zaterdag	1,5%
op zon- en feestdagen	2,0%

4. Verschoven uren  
Werknemers, die in opdracht invallen in een dienst van een ander dienstrooster, c.q. voor wie roosterverschuiving optreedt, zonder dat hij daarvoor langer gaat werken dan volgens het eigen dienstrooster, ontvangen de volgende beloning per verschoven uur in procenten van het schaalsalaris:

op maandag t/m zaterdag	0,29%
op zondag	0,58%
op feestdagen	1,16%

Indien meer dan 10 diensten wordt ingevallen in volcontinuïdient, wordt een beloning toegekend conform artikel 21, lid 1.

5. Consignatie  
Werknemers, die deelnemen aan een consignatieregeling ontvangen een vergoeding in procenten van het schaalsalaris van:

a. voor één dag, maandag t/m vrijdag	0,7%
b. voor een zaterdag of zondag	2,0%
c. voor een feestdag	2,5%

6. Sprongtoeslag  
Een werknemer in volcontinuïdient, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg ontvangt daarvoor in plaats van het onder 4 genoemde per overgang een eenmalige toeslag van 1,16% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, als ten minste 5 diensten in de andere ploeg is gewerkt.

7. Feestdagen  
Een werknemer in volcontinuïdient die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 9,28% van het schaalsalaris.

Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een werknemer in volcontinuïdient samenvalt met een roostervrije of snipperdag, ontvangt hij over de maand waarin die feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn schaalsalaris.

## Artikel 23 - Wijze van betaling

1. Het maandinkomen wordt 14 maal per jaar uitbetaald n.l. elke maand, per einde maand en éénmaal extra in de maand mei als vakantiegeld en éénmaal extra in de maand november als eindejaarsuitkering. Indien men in het kalenderjaar:
- niet het gehele jaar een dienstverband met de onderneming heeft gehad;
  - of afwijkend van het dienstrooster heeft gewerkt;
  - of in deeltijd is gaan werken;
  - of een salariswijziging heeft gehad,
- worden vakantiegeld en eindejaarsuitkering naar rato uitbetaald.
2. De vakantietoeslag bedraagt per 1 januari 2005 tenminste € 2.101,-- en per 1 januari 2006 tenminste € 2.127,--. Indien en voor zover het betreft werknemers van 22 jaar en ouder
3. Incidentele beloningen worden als regel de maand na het overwerk of de consignatie uitbetaald.



## **Artikel 24 - Premiespaarregeling**

De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 afgeschaft. Het op 31 december 2002 vastgestelde budget voor deze regeling zal met ingang van 2006 worden aangewend ten behoeve van het oplossen van de pensioenproblematiek cq levensloopregeling. Het budget over de jaren 2003 t/m 2005 uitgekeerd overeenkomstig het in artikel 19 bepaalde.

## Hoofdstuk V      Arbeidsvoorwaarden - Afwezigheid

### Artikel 25 - Afwezigheid

1.      Werknemers, die hun arbeid niet kunnen verrichten als gevolg van ziekte of ongeval, moeten hun afwezigheid en de reden daarvan melden op de wijze als in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
2.      Het is niet geoorloofd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever afwezig te zijn om een andere reden dan in lid 1 genoemd. Afwezigheid zonder toestemming anders dan door ziekte of ongeval wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.
3.      De werkgever is aan de werknemer geen salaris verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen bedoeld in de betreffende artikelen van het BW.
4.      In de volgende gevallen zal de werkgever afwezigheid met behoud van salaris toestaan:
  - a.      Naar aanleiding van een gebeurtenis als genoemd in Artikel 28 en de daarbij vermelde tijd.
  - b.      Wanneer vrijaf wordt gegeven in verband met de viering van een feestdag.

### Artikel 26 - Arbeidsongeschiktheid (nieuw)

1.      Voor de werknemer die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden geldt het navolgende: Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders is bepaald.
2.      Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering worden verstrekt:
  - a.      Gedurende het eerste ziektejaar een doorbetaling van 100% van het netto-maandinkomen. Inclusief een eventuele vergoeding conform artikel 22, lid 7.  
Gedurende het tweede ziektejaar een doorbetaling van 70% van het netto-maandinkomen. Inclusief een eventuele vergoeding conform artikel 22, lid 7.
  - b.      Gedurende het tweede ziektejaar zal de werkgever de onder a. bedoelde 70% loondoorbetaling suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto loon, mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen Domo Polypropylene B.V.
  - c.      Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling zal maximaal 156 weken blijven bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
  - d.      Dit in dit artikel bedoelde suppleties zijn gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij verwacht dat hij:
    - 1)      door Domo Polypropylene B.V. aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
    - 2)      zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
    - 3)      zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van reïntegratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de hier bedoelde suppletie van 30% wordt toegekend zal in eerste aanleg worden getoetst in het evaluatiemoment na de eerste periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid en worden vastgelegd in het voorlopige reïntegratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal gedurende

de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid de reïntegratieactiviteiten blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan het SMT naast het geldende sanctiebeleid de uitkering van de suppletie stopzetten.

De hier bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar het oordeel van het SMT op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

Partijen zullen bij de CAO-onderhandelingen in 2007 nader overleggen over procedures en (eventuele) voorzieningen voor de situatie na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid.

3. De in lid 2 bedoelde aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
4. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden.  
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde aanvullende uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen 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 26A - Arbeidsongeschiktheid (oud)**

1. Voor de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden geldt het navolgende:  
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering worden verstrekt:  
gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 100% van het netto-maandinkomen. Inclusief een eventuele vergoeding conform artikel 22, lid 7.
  - b.1 Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-maandinkomen, alsook de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
  - b.2 Bij de aanvulling als genoemd in dit artikel wordt de uitkering ingevolge de WAO geacht 70% van het WAO dagloon te bedragen, eventueel inclusief een particuliere verzekering ter dekking van het WAO-hiaat.
- c. Indien na afloop van het eerste ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling zal maximaal 104 weken blijven bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto-maandinkomen gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto-maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvulling bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

3. De in lid 2 bedoelde aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
4. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden.  
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde aanvullende uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen 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 27 - Kort verlof, zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof**

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 en 4:3 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
  - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn/haar vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder.  
\* mits hij/zij de volledige zorg heeft voor alle regelingen terzake van dat overlijden; (\*)
  - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, of van een schoonzoon of schoondochter, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis/crematie in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen; (\*)
  - c. gedurende één dag of dienst bij overlijden of begrafenis/crematie van een grootvader, grootmoeder, een grootvader of grootmoeder van de echtgenoot of echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of schoonzuster; (\*)
  - d. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
  - e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer;
  - f. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van een kind, vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
  - g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote; (\*)
  - h. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
  - i. gedurende één dag of dienst bij een 20-, 30- en 35-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - j. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.  
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

- k. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
  - l. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
  - (\*). Bij een andere vorm van duurzame samenleving zijn deze punten van overeenkomstige wijze van toepassing.
2.
    - a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof ten behoeve van de bevalling van de partner en kraamverlof zullen samen nooit meer dan 2 dagen of diensten bedragen;
    - b. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende 10 dagen op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
      - 1) een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
      - 2) de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
      - 3) de ouder van de werknemer.
    - c. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
  3. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
    - a) schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
    - b) de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
    - c) de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
  4. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.
  5. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De wet regelt een aanspraak van de werkneemster op ziekengeld in verband met de bevalling. Het hieruit voortvloeiende verlof bedraagt 16 weken. De werkneemster kan het verlof doen ingaan tussen de zesde en vierde week voor de vermoedelijke datum van bevalling. De duur van het zwangerschapsverlof varieert derhalve tussen de vier en zes weken. Indien de werkneemster haar verlof laat ingaan na de zesde week

voor de vermoedelijke datum van bevalling, maar zij wordt ziek tussen genoemde zesde en de vierde week, dan telt de ziekteperiode mee voor het zwangerschapsverlof.

De periode na de bevalling (bevallingsverlof): het restant van het totale verlof van zestien weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren tussen de 10 en 12 weken afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan, behoudens de volgende situaties:

- a) Indien de bevalling eerder heeft plaatsgevonden dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen niet-genoten zwangerschapsverlof. Het totale verlof blijft 16 weken.
- b) Indien de bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het totale verlof van 16 weken verlengd met de tijd gelegen tussen de vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum.

## 6. Ouderschapsverlof

De werknemer die minimaal een jaar in dienst is van de werkgever heeft, voor ieder kind, recht op ouderschapsverlof als dat kind nog geen acht jaar oud is. Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Het verzoek om ouderschapsverlof dient tenminste 2 maanden van te voren, schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

Het recht op ouderschapsverlof bestaat voor ieder kind slechts eenmaal. De werknemer heeft per kind recht op 13 maal de arbeidsduur per week aan verlof.

In beginsel wordt 50% verlof opgenomen gedurende 6 maanden. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een langere periode verlof of meer uren verlof per week. Ook is het mogelijk dat het ouderschapsverlof wordt gesplitst in maximaal drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt.

Op grond van een zwaarwichtig bedrijfsbelang kan werkgever het verzoek van de werknemer om ouderschapsverlof anders dan bedoeld in de eerste volzin van dit lid op te nemen, afwijzen.

## Artikel 28 - Scholing en vorming

De ontwikkeling van werknemers is in het belang van de werknemers en van de onderneming.

De werkgever heeft regelingen ten aanzien van scholing en vorming, welke zijn vastgelegd in het Personeelshandboek. Deze regelingen betreffen studies en cursussen volledig en/of deels voor rekening van de onderneming en de uitvoeringsregels in verband met afwezigheid bij studie en cursussen.

## Artikel 29 - Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.  
Het functiesalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. De basisvakantie voor de leerplichtige werknemer bedraagt 22 dagen. Dit aantal dagen wordt naar evenredigheid verminderd met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene.  
Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra dagen vakantie.  
Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In een geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op de dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.

## Artikel 30 - Aantal vakantiedagen

1. Werknemers, die gedurende het gehele vakantiejaar (=kalenderjaar) in dienst van de werkgever zijn, hebben in dat jaar aanspraak op een vakantie van 25 dagen of diensten.

2. Extra vakantie wordt toegekend aan:

werknemers met 5 ononderbroken dienstjaren	1 dag
werknemers van 40 t/m 44 jaar	1 dag
werknemers van 45 t/m 49 jaar	2 dagen
werknemers van 50 t/m 54 jaar	3 dagen
werknemers van 55 t/m 57 jaar	4 dagen
werknemers van 58 jaar	6 dagen
werknemers van 59 jaar	7 dagen
werknemers van 60 jaar	8 dagen
werknemers van 61 jaar	9 dagen
werknemers van 62 jaar	10 dagen
werknemers van 63 jaar	10 dagen
werknemers van 64 jaar	10 dagen

Werknemers van 63 en 64 jaar werkzaam in volcontinuïedienst wordt nog 1 extra dag toegekend.

Voor de vaststelling van het aantal vakantiedagen is bepalend de leeftijd, die in de loop van het desbetreffende kalenderjaar wordt bereikt.

3. De aanspraak op vakantiedagen wordt in de loop van het vakantiejaar opgebouwd. Werknemers die gedurende een deel van het vakantiejaar in dienst zijn, hebben in dat jaar naar evenredigheid van de diensttijd aanspraak op vakantie. Het aantal vast te stellen vakantiedagen wordt rekenkundig afgerond op hele dagen.

In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid worden nog vakantie-rechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

4. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

5. De vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin deze rechten zijn verworven. Indien de werknemer niet alle vakantiedagen heeft opgenomen voor 1 april direct volgend op het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd, in overleg met de werknemer, data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

6. Iedere werknemer heeft het recht om per kalenderjaar een vrije dag te kopen. Hiervoor wordt bij de salarisbetaling een bedrag ingehouden van 5,7% van het maandinkomen. Deze inhouding heeft geen effect op de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslag. Niet gebruikte kooldagen vervallen aan het einde van het jaar.

## Artikel 30A - Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- (a) volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
  - (b) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - (c) het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  - (d) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
  - (e) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - (f) tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
  - (g) het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a.) de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in onder b 1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.  
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in artikel 30 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven en opgenomen naar rato van werken.

## **Artikel 31 - Aaneengesloten vakantie**

1. De individuele werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, mits het aantal vakantiedagen daarvoor toereikend is. De vakantie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer, zoveel mogelijk overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld. Dit lijdt slechts uitzondering indien zwaarwichtige belangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken bezwaren schriftelijk kenbaar heeft kunnen maken, nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft ingediend, zal de vakantie overeenkomstig de werknemer worden vastgesteld. Indien er sprake is van gewichtige redenen zullen werkgever en werknemer conform het in artikel 638 BW bepaalde in overleg treden om een nieuwe vakantie vast te stellen.
2. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met:
  - een feestdag, waarop door de werkgever vrijaf wordt gegeven of
  - een gebeurtenis als bedoeld in Artikel 27, lid 1,  
dan zal de feestdag respectievelijk de tijd van afwezigheid, niet als vakantiedag tellen.

## **Artikel 32 - Snipperdagen**

1. Vakantiedagen, die niet als aaneengesloten vakantie worden verleend, worden snipperdagen genoemd.
2. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad, hetzij voor alle werknemers, hetzij voor één of meer groepen van werknemers, per vakantiejaar ten hoogste 2 werkdagen als verplichte snipperdagen aanmerken.



3. De overige snipperdagen kan de werknemer naar eigen verkiezing opnemen, mits hij/zij dit tijdig aanvraagt en het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet.

### **Artikel 33 - Vakantie en arbeidsongeschiktheid**

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of op een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, mits de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.
2. Indien één van de hiervoor onder 1 van dit artikel genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of op een snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
3. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig kan worden genoten, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

### **Artikel 34 - Vakantie bij einde dienstverband**

1. De werknemer ontvangt, bij het einde van het dienstverband, voor de vakantiedagen waarop hij/zij nog aanspraak heeft een vergoeding gelijk aan de vergoeding voor salarisderving, die zou zijn toegekend als de resterende vakantie zou zijn genoten.
2. Als bij het einde van het dienstverband in de loop van het vakantiejaar teveel vakantie is genoten, is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de vergoeding van de salarisderving over de teveel genoten vakantie.

### **Artikel 35 - Oudere werknemers**

1. a) Oudere werknemers zullen met ingang van de maand volgende op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht verwerven op een afwezigheid gedurende onderstaand aantal werkdagen:

56 jaar	1 werkdag
57 jaar	2 werkdagen
58 jaar	4 werkdagen
59 jaar	6 werkdagen
60 jaar	8 werkdagen
61 jaar	10 werkdagen
62 jaar	12 werkdagen
63 jaar	12 werkdagen
64 jaar	12 werkdagen

De betaling over deze werkdagen zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen.
- b) Gebruikmaking van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraken op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- c) De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster.
- d) Extra vrije dagen/diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

2. Werknemers in volcontinuïdient van 63 jaar en ouder, die tenminste een maand tevoren schriftelijk de wens daartoe hebben kenbaar gemaakt, zullen indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden tewerkgesteld in de dagdienst. Als dan zal op hen van toepassing zijn het gestelde in artikel 21, lid 3. De pensioenaanspraken zullen daarmee onverlet blijven.
3. Aan de werknemer zal binnen de periode van 2 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum als bedoeld in artikel 12, lid 1a, op zijn desbetreffende verzoek in totaal maximaal 5 dagen c.q. diensten betaald verzuim worden toegekend voor deelname aan een cursus ter voorbereiding op zijn postactieve levensfase. De werkgever neemt de cursuskosten van de werknemer en diens eventuele levenspartner voor zijn rekening.

## **Artikel 36 - Bondswerk in de 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 de werkgever mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voorzover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de te maken afspraken.

## Aanhangsel A      ORBA Beroepsprocedure

### 1.      Beroepsgronden

De werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- a.      de voor zijn functie geldende functieomschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- b.      de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat.

Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

### 2.      Beroepstermijn

- a.      Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de werknemer de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functieomschrijving heeft ondergaan.
- b.      Beroep tegen indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie maanden nadat de werknemer over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

### 3.      Beroepsprocedure

#### a.      via de chef

1.      Beroep dient bij de chef te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.
2.      De werknemer dient de zaak eerst te bespreken met zijn chef. Indien de chef en de personeelsfunctionaris van mening zijn, dat de bezwaren van de werknemer gegrond zijn, legt de chef de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de ORBA-methode van functiewaardering wordt gevolgd.

In geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en eventueel ook een herindeling van de functie resulteren.

#### b.      zelfstandige procedure

Als de chef de bezwaren van de werknemer afwijst, kan de werknemer met medeweten van de chef en de personeelsfunctionaris zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderings-deskundige van de werkgever wenden.

Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA-methode. De werknemer, diens chef en de personeelsfunctionaris worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

De werkgever streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de werknemer zelf is gelegen, de procedures genoemd onder a. en b. binnen drie maanden af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de werknemer daaromtrent geïnformeerd.

#### c.      Commissie van deskundigen

1.      Indien het onder a. resp. b. gestelde niet leidt tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaand uit één of meer terzake deskundigen van die vakvereniging en van het Organisatiebureau van Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). De commissie hoort partijen, stelt, zonodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere afhandeling advies.

2. Is de werknemer niet bij een vakvereniging aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functie-waarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan het Organisationsbureau van AWWN. Het bureau hoort partijen, stelt, zonedig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies uit aan de werkgever.

#### 4. **Ingangsdatum bij gegroundverklaring van het beroep**

Indien het beroep geground wordt verklaard, gaat de herwaardering resp. de herindeling van de functie in op de dag van de maand volgend op de datum, waarop de onder 3a, sub 1, vermelde brief van de werknemer werd ontvangen.

## Aanhangsel B      Werkgelegenheid

### 1.      **Werkgelegenheid**

- a.      De werkgever onderkent, dat behoud en waar mogelijk uitbreiding van, alsmede verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid van belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap. Het beleid van de werkgever is erop gericht, de werknemer zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De werkgever streeft ernaar dat bij eventueel noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- b.      Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen, waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakverenigingen openen, teneinde de daaruit voor de betreffende werknemers resulterende gevolgen te regelen.
- c.      Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde werknemers in gevaar komen, overleg met de vakverenigingen openen, teneinde de daaruit voor de werknemers resulterende gevolgen te regelen.

### 2.      **Bespreking werkgelegenheidsaspecten**

- a.      Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakverenigingen worden besproken.
- b.      De werkgever zal voor die investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakverenigingen bespreken.
- c.      Bij nieuwe en herinvesteringen zal aan de vakverenigingen worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.
- d.      De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakverenigingen. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken werknemers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakverenigingen.

### 3.      **Bezetting van de arbeidsplaatsen**

- a.      Ingeleende arbeidskrachten  
De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.

Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw;
- shutdown;
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden;
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is;
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn;
- overbruggen van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met

derden gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben.

De werkgever zal door een ingeleende arbeidskracht geen werkzaamheden laten verrichten gedurende een langere periode dan zes maanden.

b. Vacatures

Bij het ontstaan van vacatures worden eerst werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.

c. Deeltijdarbeid

1. Indien het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet heeft ieder het recht om in deeltijd te gaan werken.
2. Voor deeltijdarbeid geldt dat het te werken aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 50% van het aantal uren voor een volledig dienstverband.

4. **Overwerk**

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

5. **Kwetsbare groepen**

- a. Een werknemer die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zonedig met behulp van scholing indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.
- b. Het plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht, dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

6. **Informatie**

Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, zal aan de vakverenigingen de volgende schriftelijke informatie worden verschaft:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen, onderverdeeld in salarisgroep en aantal periodieken en in de soort van ploegendienst;
- overwerk;
- leerlingen;
- deeltijdarbeid;
- mindervalide werknemers.

## **Aanhangsel C      Arbeidsvoorwaarden HAY 12 en 11**

Als gevolg van de uitbreiding van de CAO tot 200 ORBA-punten vervallen de HAY-groepen 12 en 11. Op werknemers die op 31 december 1996 waren ingedeeld in HAY groep 12 of 11, is met ingang van 1 januari 1997 de CAO-tekst van toepassing met uitzondering van de volgende artikelen:

### **Artikel 14 -      Normale werktijden**

lid 1.    In plaats hiervan geldt:

Voor dagdienst geldt als normale werktijd een gemiddelde van 38,9 uur per week verdeeld in 5 werkdagen van 8 uur. De gemiddelde werkweek van 38,9 uur wordt bereikt door toekenning van 7 extra roostervrije dagen per kalenderjaar.

### **Artikel 19 -      Salarissen**

en

### **Artikel 20 -      Toepassing salarisschalen**

Voor betrokken werknemers blijft het salaris vastgesteld op basis van de oude methodiek. Het 100% salaris (zgn. midpoint) van de salarisgroepen HAY 12 en 11 wordt verhoogd met de salarisschaalverhogingen van de CAO-schalen.

Per 1 april 2005 bedragen de 100% salarissen:

	Dagdienst	Volcontinudienst
HAY 12	39.446,--/jaar	37.574,--/jaar
HAY 11	43.812,--/jaar	41.736,--/jaar

Per 1 april 2006 bedragen de 100% salarissen:

	Dagdienst	Volcontinudienst
HAY 12	39.939,--/jaar	38.044,--/jaar
HAY 11	44.360,--/jaar	42.258,--/jaar

De maximale uitgroei is 120%.

### **Artikel 22 -      Incidentele toeslagen/vergoedingen**

lid 3.    Extra opkomst

## Aanhangsel D Protocol Wet verbetering poortwachter

- 1 Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden herplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.

Herplaatsing vindt plaats in de volgende prioriteitsvolgorde:

- herplaatsing in eigen functie
- herplaatsing in aangepaste eigen functie
- herplaatsing in andere gelijkwaardige functie (als hierboven omschreven)
- herplaatsing in een lagere functie
- herplaatsing extern

De werkgever zal een aanbod tot passend werk- zowel bij een interne als externe functie- schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen.

- 2 De werkgever zal gedurende de periode van de second opinion 100% van het loon doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, zal de werkgever het teveel betaalde loon terugvorderen.
- 3 Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer gerekend vanaf de datum van de UWV beschikking, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere externe werkgever.
- 4 De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- 5 De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad, komen tot de selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- 6 Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval en op basis van sociaal werkgeversschap worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.



## **Aanhangsel E      Protocolafspraken**

### Arbeidsongeschiktheid:

Indien blijkt dat de huidige CAO bepalingen ten aanzien van aanvulling op de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in strijd met de wet zijn, zullen partijen hierover tijdig in overleg treden.

### Arbeidstijdmanagement:

De onderwerpen VEOD-, TvT-dagen, ouderenbeleid, overwerk voor ouderen, arbeidstijdverkorting, leeftijdsopbouw, inzetbaarheid, uitstroom etc. zijn ondergebracht in de werkgroep Arbeidstijdmanagement (ATM). Deze werkgroep zal zijn inspanningen continueren.

### Pensioenen:

- In verband met gewijzigde wetgeving zal de pensioenleeftijd per 1 januari 2006 worden verhoogd naar 65 jaar.
- Deelnemers in de Pensioenregeling die per 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt behouden de "oude" pensioenregeling met pensioenleeftijd 62 jaar resp. 61,5 jaar. Hierbij worden zowel werkgevers als werknemers voorwaarden gecontinueerd.
  - Voor alle deelnemers die per 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar nog niet hadden bereikt zullen de (toekomstige) aanspraken op het TOP (AOW vervanging) naar de fictieve leeftijd aanvang dienstverband 22 jaar evenredig worden berekend en op persoonsniveau worden toegekend.
  - Voor alle deelnemers in de "nieuwe" regeling zal een werknemerspremie van 4% in de pensioenregeling gelden.

### Levensloop

Voor de werknemers die gaan deelnemen aan de nieuwe pensioenregeling zal de werkgever jaarlijks een bijdrage in de Levenslooplegeling toekennen. Deze bijdrage bedraagt 2,5% van het jaarsalaris en wordt gedeeltelijk gefinancierd uit het werkgeversbudget van de premiespaarregeling. Door deze storting wordt een groot gedeelte van het "pensioengat" gerelateerd aan de oude regeling gedicht. Het is echter wenselijk, dat deelnemers die zoveel als mogelijk wensen aan te sluiten bij de oude regeling, de vrijval van 2% eigen bijdrage aan de pensioenregeling toekomstig benutten in de Levenslooplegeling. Op deze wijze blijft het "oude" te behalen resultaat vrijwel identiek, soms mogelijk zelfs beter.

### Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2006 zal door de werkgever een deel van de kosten met betrekking tot kinderopvang worden vergoed.  
De vergoeding zal maximaal 1/6 deel van de kosten bedragen. Voor éénuouder gezinnen zal 1/3 deel van kosten worden vergoed.  
Een procedure zal nog worden opgesteld.

### Vakbondscontributie

De werkgever zal de inhouding van de vakbondscontributie via de salarisadministratie faciliteren. Deze regeling geldt indien en zolang deze fiscaal toelaatbaar is. Indien de fiscus deze regeling niet meer toelaat zal werkgever niet gehouden worden om tot compensatie over te gaan. De voorwaarden behorende bij deze faciliteit zijn neergelegd in een reglement en het aanmeldingsformulier.

### AWVN Bijdrage regeling

Werkgever zal de bijdrage conform de AWVN Bijdrage regeling continueren.

### Periodiek Overleg

Partijen zullen in het najaar van 2005 periodiek overleg voeren. Onderwerp van gesprek zullen ondermeer zijn:

- a) Praktische invulling van de levenslooplegeling (ingangsdatum 1 januari 2006)
- b) Evaluatie omtrent WAO-hiaat verzekering
- c) Consequenties van het nieuwe Zorgstelsel

### Revisie CAO tekst

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de CAO worden gescreend op actualiteiten en gewijzigde wet- en regelgeving en mogelijke modernisering van de tekst.