

#217700

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR HET PERSONEEL
IN DIENST VAN
BASF NEDERLAND B.V.
OP DE
LOCATIE APELDOORN**

**1 januari 2006
tot en met
31 maart 2007**

INHOUDSOPGAVE

		<u>Pagina</u>
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	
Artikel 1	Toepasselijkheid van de overeenkomst	5
Artikel 2	Omschrijvingen/definities	5
Artikel 2A	Deeltijdwerknemer	5
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4	Verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 5	Wijziging van de overeenkomst	6
Artikel 6	Duur van de overeenkomst en opzegging	6
Artikel 7	Bekendmaking	6
HOOFDSTUK II	ARBEIDSVOORWAARDEN - ALGEMEEN	
Artikel 8	Aanneming van personeel	7
Artikel 9	Geheimhouding	7
Artikel 10	Verhuizing	7
Artikel 11	Arbeid voor derden	7
Artikel 12	Pensioenregeling	8
Artikel 13	Einde van het dienstverband	8
HOOFDSTUK III	ARBEIDSVOORWAARDEN - WERKTIJDEN	
Artikel 14	Dienstroosters, feestdagen, overwerk	9
Artikel 15	Normale werktijden	10
Artikel 16	Werk op feestdagen	10
Artikel 17	Werk op afwijkende tijden	10
Artikel 18	Inhalen van overwerk	10
HOOFDSTUK IV	ARBEIDSVOORWAARDEN - BELONING	
Artikel 19	Indeling in salarisgroepen	12
Artikel 20	Salarissen	13
Artikel 21	Toepassing salarisschalen	14
Artikel 22	Vaste maandelijke toeslagen	14
Artikel 23	Incidentele toeslagen/vergoedingen	15
Artikel 24	Wijze van betaling	16
Artikel 25	Reiskostenvergoeding	16
Artikel 26	Premiespaarregeling	16
Artikel 26A	Overlijdensuitkering	16

HOOFDSTUK V ARBEIDSVOORWAARDEN - AFWEZIGHEID

Artikel 27	Afwezigheid	17
Artikel 28	Arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 29	Kort verlof	19
Artikel 30	Scholing en vorming	20
Artikel 31	Partieel leerplichtigen	20
Artikel 32	Aantal Vakantiedagen	21
Artikel 33	Aaneengesloten vakantie	21
Artikel 34	Snipperdagen	22
Artikel 35	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 36	Vakantie bij einde dienstverband	22
Artikel 37	Bondswerk in de bedrijven	22
Artikel 38	Oudere werknemers	22
	Aanvullende afspraken bij CAO 2006-2007	24
Bijlage I	Functies en indeling in salarisgroep	25
Bijlage II	Hoofdpunten Regeling Sabbatical Verlof	26

Copyright 2006 CAO-partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd 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 de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Haarlem.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden
BASF Nederland B.V., gevestigd te Arnhem,
als partij ter ene zijde en

FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht,

DE UNIE, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Houten

als partijen ter andere zijde,

verklaren te zijn overeengekomen de Collectieve
Arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van
BASF Nederland B.V. op de locatie Apeldoorn met
ingang van 1 januari 2006 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 BASF Nederland B.V. werkzaam op de locatie Apeldoorn, die zijn ingedeeld in de salarisgroepen genoemd in hoofdstuk 4 of in functies van gelijkwaardig niveau. Zij zijn niet van toepassing op praktikanten, volontairs 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;
schaalsalaris	:	het salaris, geregeld in hoofdstuk 4;
maandsalaris	:	het schaalsalaris, vermeerderd met vaste toeslagen, ploegen-, fabrieks- en vuilwerktoeslag als vermeld in artikel 22;
maandinkomen	:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag ingevolge artikel 21.4 en artikel 23.5;
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 - Wijziging van de overeenkomst

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zulk een wijziging rechtvaardigen.
2. Indien een der partijen bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hiertoe gebonden zijn.
3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn geëindigd. Indien evenwel partij ter ene zijde en de meerderheid van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Artikel 6 - Duur van de overeenkomst en opzegging

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 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 - ARBEIDSVORWAARDEN - ALGEMEEN

Artikel 8 - Aanneming van personeel

1. De werkgever neemt de werknemers in dienst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden voorafgegaan door een dienstverband voor bepaalde tijd, dat behoudens in bijzondere gevallen, drie maanden duurt. Dit dienstverband kan slechts éénmaal voor ten hoogste drie maanden worden verlengd.
3. Tussen de werkgever en elke werknemer wordt een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst gesloten, waarvan het formulier in overleg met de vakverenigingen is vastgesteld.
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).

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 - Verhuizing

De werknemers zijn verplicht de toestemming van de werkgever te vragen bij voorgenomen verhuizing naar een woning op meer dan 16 km afstand van de vestigingsplaats van de fabriek of het kantoor. Bovendien kan de werkgever een werknemer verplichten in de naaste omgeving van de fabriek of het kantoor te wonen indien dit wegens de aard van diens functie noodzakelijk is.

Artikel 11 - Arbeid voor derden

1. De werknemers zullen niet worden verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf, behoudens in geval de werkgever aan de werknemer passende arbeid bij een met toestemming van de bedrijfsvereniging aangewezen derde opdraagt in het kader van een reïntegratieproces.
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. Werknemers die betaalde arbeid voor derden verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voeren, dan wel hiertoe het voornemen hebben, dienen dit schriftelijk aan de werkgever te melden. Werknemers dienen deze arbeid te staken respectievelijk deze niet aan te vangen, indien de werkgever schriftelijk te kennen heeft gegeven hiertegen bezwaar te hebben.

Artikel 12 - Pensioenregeling

Werknemers die voldoen aan de bepalingen van het pensioenreglement van de pensioenregeling van BASF Nederland B.V. worden in de pensioenregeling opgenomen tot het dienstverband eindigt.

Artikel 13 - 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 artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek eindigt het dienstverband:
 - a. Op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65 jarige leeftijd heeft bereikt c.q. waarin de voor de werknemer vastgestelde pensioendatum is bereikt.
 - b. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - Zonder opzegging op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst,
 - Door tussentijdse opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer met een termijn van één maand.
 - c. In afwijking van artikel 672 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende:

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,

 - Door opzegging van de werkgever;
 - * met een opzegtermijn van één maand, indien het dienstverband niet meer dan vijf hele jaren heeft geduurd;
 - * met een opzegtermijn van twee maanden, indien het dienstverband langer dan vijf en niet meer dan tien jaren heeft geduurd;
 - * met een opzegtermijn van drie maanden, indien het dienstverband langer dan tien en niet meer dan vijftien jaren heeft geduurd;
 - * met een opzegtermijn van vier maanden, indien het dienstverband langer dan vijftien jaren heeft geduurd;
 - * met een opzegtermijn van zes maanden, indien de werknemer ouder is dan 45 jaar.
 - Door opzegging van de werknemer;
 - * met een opzegtermijn van één maand, indien het dienstverband niet meer dan tien gehele jaren heeft geduurd;
 - * met een opzegtermijn van twee maanden, indien het dienstverband langer dan tien jaren heeft geduurd.
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 artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek, zal niet worden overgegaan dan na voorafgaande schorsing en nadat een vertrouwensman aangewezen door de Ondernemingsraad over dit ontslag advies heeft uit gebracht.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVORWAARDEN - WERKTIJDEN

Artikel 14 - Omschrijvingen

1. Dienstroosters

De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

Niet-volcontinudiensten

- * een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
- * een 2ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
- * een 3ploegdienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.

De werkgever stelt de dienstroosters vast en maakt deze tenminste vier weken (of in uitzonderingsgevallen tenminste 2 dagen of diensten) voordat zij ingaan bekend aan de betrokken werknemer(s) en zal de overeengekomen roosters vastleggen in het Handboek Personeel.

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

2. Feestdagen

- a. Het tijdvak van 22.00 uur op de dag voor Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22.00 uur op de dag zelf.
- b. In lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag. Voor het tijdvak van 06.00 uur van die dag tot 06.00 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 (zie ook artikel 23 lid 1 en 2)

Werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster. 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 06.00 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 ploegdienst door een werknemer in dagdienst, voorzover het aantal werkuren in de betreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd.
- c. Incidentele verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegdienst en zal worden beperkt tot éénmaal per roostercyclus (heen en terug).

Artikel 15 - Normale werktijden

1. Als normale werktijd geldt een gemiddelde van 38 uren per week verdeeld in 5 diensten van 8 uur. De gemiddelde werkweek van 38 uur wordt bereikt door toekenning van 12 roostervrije dagen per kalenderjaar, waarvan 6 in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.

Niet door de werknemer opgenomen voor hem/haar vastgestelde roostervrije dagen vervallen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of ander aan de werknemer toe te rekenen redenen.

2. Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, geldt gedurende die cyclus de werktijd van dat andere dienstrooster voor hem/haar als normale werktijd.
3. Regelingen inzake variabele werktijden kunnen worden getroffen in overleg met de Ondernemingsraad mits daarbij de dagelijkse werktijd niet langer kan zijn dan 9 uur en niet korter dan 7 uur.

Andere afwijkingen van de 8-urige werkdag kunnen hetzij in overleg met de vakverenigingen hetzij in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.

4. Verzoeken om in deeltijd te werken zullen in principe door de werkgever worden gehonoreerd. Indien dit echter naar de mening van de werkgever niet mogelijk is zal deze dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar maken. In het geval dat de werknemer niet akkoord kan gaan met genoemde motivering, kan hij/zij daartegen in beroep gaan bij de bestuurder van zijn/haar vakvereniging.

Artikel 16 - Werk op feestdagen

Op feestdagen - meer in het bijzonder op dubbele feestdagen - zal aan zoveel mogelijk werknemers vrijaf worden gegeven afhankelijk van de mate waarin de productie voortgang vindt.

Dit geldt tevens het tijdvak van 18.00 tot 22.00 uur op de dag voor Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Eerste Pinksterdag en Eerste Kerstdag.

Artikel 17 - 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. (zie Handboek Personeel regeling 2.1.)
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. Het instellen van een weekend- of weekconsignatiedienst dient te gebeuren na overleg met afdeling Personeelszaken en in overleg met de Ondernemingsraad, waarna deze dienst zal worden opgenomen in het Handboek Personeel.
3. Voor werknemers van 50 jaar en ouder bestaat geen verplichting meer tot het verrichten van overwerk of deelnemen aan een consignatieregeling.

Artikel 18 - 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).

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSVORWAARDEN - BELONING

Artikel 19 - 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.
(zie Bijlage I, Indeling Kernfuncties)
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 in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die waarin hun functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld. Bevordering naar een hogere salarisgroep kan in het algemeen slechts plaatsvinden bij de periodieke salarisherziening. In daartoe aanleiding gevende gevallen zal de werkgever tot een tussentijdse bevordering besluiten.
4. Beroepsprocedure functie-indeling
 - a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijke mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld.
 - 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.
 - c. Indien langs de in b. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan zijn vakvereniging voorleggen, die het bezwaar in overleg met de betrokken werknemer aan de deskundige van de vakvereniging kan doorzenden.
 - d. De vakverenigingsdeskundigen kunnen desgewenst een onderzoek ter plaatse instellen, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
 - e. De uitspraak van de vakverenigingsdeskundigen zal na overeenstemming met de deskundigen van het bedrijf bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de betreffende functionaris aan de betrokken beleidsinstanties worden voorgelegd.

Artikel 20 - Salarissen

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het salaris vast met inachtneming van de hierna volgende salarisschalen.
2. Per 1 januari 2006 bedragen de salarissen in € per maand (inclusief een verhoging met 1, 5%) :

Salarisschaal Locatie Apeldoorn										
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Orba Punten	60-79	80-99	100-119	120-139	140-159	160-179	180-199	200-219	220-239	240-259
Maandsalaris										
Aanloopschaal 1	1713	1774	1846	1946	2120	2244	2447	2751	2846	3109
Aanloopschaal 2	1758	1821	1894	1997	2176	2303	2512	2823	2921	3191
minimum	1803	1868	1943	2048	2232	2362	2576	2896	2996	3272
maximum	1949	2075	2220	2409	2626	2862	3220	3619	4134	4848
Standaard periodiek à 2,5% €	49	52	55	60	66	72	80	90	103	121
Aantal	3	4	5	6	6	7	8	8	11	13
Aantal jaren	4	5	6	7	8	9	10	10	14	16
waarin ten hoogste het maximum van de schaal dient te worden bereikt.										

Artikel 21 - Toepassing salarisschalen

1. Bij elke functie hoort een salarisgroep.
2. De werknemer met een recent afgeronde beroepsopleiding of zonder relevante werkervaring zal in een aanloopschaal worden ingedeeld.
3. De werkgever stelt jaarlijks per 1 januari de salarissen van de werknemers opnieuw vast, uitgaande van: werknemers, die nog niet het maximum hebben bereikt van de salarisgroep waarin hun functie is ingedeeld, ontvangen;
 - * een standaard verhoging, als zij een normaal goede prestatie leveren in de betreffende functie.
 - * een hogere dan de standaard verhoging, als zij een duidelijk betere prestatie leveren dan normaal.
 - * geen of een lagere dan de standaard verhoging, als zij geen voldoende prestatie leveren in de betreffende functie.Afwijking van de standaardverhoging moeten schriftelijk worden gemotiveerd en aan de betrokken werknemer bekend worden gemaakt.

Tussentijdse herziening van het salaris kan plaatsvinden:

- a. voor de werknemer die nog geen twee jaar in zijn functie werkzaam is.
 - b. bij overplaatsing van de werknemer.
4. a. Bij plaatsing in een functie welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep zal de werknemer in die salarisgroep worden ingeschaald met ingang van het tijdstip waarop de plaatsing heeft plaats gevonden.
 - b. Indien het oude maandinkomen hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep zal het meerdere als een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag zal worden verminderd met zowel persoonlijke verhogingen als met collectieve verhogingen; het inkomen wordt derhalve "bevroren" tot het moment dat het inkomen, gebaseerd op basis van de lagere salarisgroep, weer hoger is dan het oude inkomen.
 - c. Het voorgaande is van toepassing op nieuwe inschalingen vanaf 1 januari 2006.

Artikel 22 - Vaste maandelijksse toeslagen

Ploegentoeslagen

Werknemers in ploegendienst ontvangen een ploegentoeslag in procenten van het schaalsalaris deze bedraagt voor:

. 2-ploegendiensten	15%
. 3-ploegendiensten	20%

N.B Rooster kwaliteitslaboratorium:

06.00 uur tot 14.00 uur, 08.00 tot 16.00 uur, 14.00 uur tot 22.00 uur en 16.00 uur tot 24.00 uur.

Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de in dit artikel bedoelde toeslag, berekend over de duur van die cyclus. Als voor dat andere rooster een lagere toeslag geldt dan die voor het eigen dienstrooster van de werknemer, ontvangt deze gedurende tenminste één volledige dienstroostercyclus de toeslag die voor het eigen dienstrooster geldt.

Artikel 23 - 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. Alle werknemers ontvangen voor overwerk de volgende beloning per uur in procenten van het schaalsalaris, waarbij geldt dat door de direct leidinggevende vooraf wordt bepaald of er sprake is van overwerk:

	<u>Ingehaald*)</u>	<u>Niet ingehaald</u>
a. Overwerk tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, niet op feestdagen	0,35%	1,05%
b. Overwerk tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, niet op feestdagen	0,70%	1,40%
Ingehaald tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur	0,0%	-
c. Overwerk op feestdagen	1,40%	2,10%
Ingehaald tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur	0,70%	-

*) 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.

- d. Voor zover part-time medewerkers meer dan de op maandbasis contractueel overeengekomen uren werken en niet in staat zijn deze uren binnen een periode van 3 maanden in te halen, worden deze uren tot het niveau van de normale arbeidsduur uitbetaald met een toeslag van 25%.
3. 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 een vergoeding van 0,7% van het schaalsalaris.
4. Werknemers die tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur in opdracht invallen in een dienst van een ander dienstrooster, zonder dat hij/zij daarvoor langer gaat werken dan volgens het eigen dienstrooster, ontvangt de volgende beloning in procenten van het schaalsalaris:

<u>Bij invallen van:</u>	<u>In:</u>	
Dag- of ochtenddienst	Middagdienst	0,8%
Dag- of ochtenddienst	Nachtdienst	1,6%
Middagdienst	Nachtdienst	0,8%
Middagdienst	Ochtenddienst	0,8%

5. Werknemers die deelnemen aan een consignatieregeling ontvangen een vergoeding in procenten van het schaalsalaris van:
 - a. voor één dag, geen zaterdag, zondag of feestdag 0,58%
 - b. voor een zaterdag, zondag of feestdag 2,33%

Dit betekent dat de volgende percentages worden uitgekeerd bij consignatie op:

- weekend	4,66%
- weekend, aanvangend vrijdagavond 18.00 uur	5,24%
- weekend met aansluitend een feestdag op maandag	7,00%
- normale week (inclusief weekend)	7,56%

- week met niet op zaterdag of zondag vallende feestdag 9,31%
- week met aansluitend een feestdag op maandag 9,89%
- week met twee feestdagen niet op zaterdag of zondag 11,06%

Werknemers van 55 jaar en ouder, die reeds voor hun 50ste jaar deelnemen aan een vaste consignatietoelageregeling en dit tot hun 55ste jaar blijven doen, behouden hun consignatietoelageregeling, als zij om welke reden dan ook niet meer zijn/worden geconsigneerd.

Deze consignatietoelageregeling wordt in de pensioengrondslag opgenomen.

6. Variabele beloning

Medewerkers maken aanspraak op een variabele beloning. Per kalenderjaar of gedeelte daarvan stelt de werkgever persoonlijke of groepsdoelstellingen vast. De doelstellingen moeten haalbaar, transparant, inzichtelijk, meetbaar en objectief zijn. De hoogte van de variabele beloning varieert van 0 tot 4,5 % van het jaarsalaris, afhankelijk van de mate van realisatie van de persoonlijke (groeps)doelstellingen zoals die tussen de werknemer en zijn leidinggevende zijn overeengekomen. Doelstellingen worden overeengekomen in december van enig jaar. De beoordeling ervan vindt plaats in het eerste kwartaal na het beoordelingsjaar. De variabele beloning wordt gedaan met de salarisbetaling van april.

Artikel 24 - Wijze van Betaling

1. Het maandinkomen wordt 14 maal per jaar uitbetaald nl. elke maand per het einde van die 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. Incidentele beloningen worden als regel de maand na het overwerk of de consignatie uitbetaald.

Artikel 25 - Reiskostenvergoeding

Voor het dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt aan werknemers, waarvan de afstand van de woonplaats tot fabriek/kantoor groter is dan 10 km een reiskostenvergoeding gegeven. Deze vergoeding bedraagt de kosten van een maandabonnement voor het busvervoer (Sterabonnement), doch voor niet meer dan een afstand van 40 kilometer.

Artikel 26 - Premiespaarregeling

Omdat de fiscale behandeling van de premiespaarregeling is gewijzigd, wordt de werkgeverspremie Premiespaarregeling aangewend voor pensioenopbouw. Dit is alleen van toepassing voor diegenen die per 1 januari 2003 reeds deelnamen aan de regeling.

Artikel 26A - Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer zal aan de nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van het salaris over het resterende deel van de maand, waarin de medewerker is overleden, plus nog twee maandsalarissen.

HOOFDSTUK V - ARBEIDSVORWAARDEN - AFWEZIGHEID

Artikel 27 - 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 artikelen 628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek.
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 de daarbij vermelde tijd.
 - b. Wanneer vrijaf wordt gegeven in verband met de viering van een feestdag.

Artikel 28 - Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - met uitsluiting (voor zover wettelijk toegestaan) van het bepaalde in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, de bepalingen van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer van wie de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004 de volgende aanvulling worden verstrekt op de wettelijke loondoorbetaling: gedurende maximaal 104 weken aanvulling tot 100% van het laatstgenoten bruto maandinkomen (ongeïndexeerd, d.w.z. "bevroren").

De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de controlevoorschriften. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek of weigert mee te werken aan de uitvoering van het reïntegratieplan en/of aanwijzingen van de Arbo-arts niet opvolgt vervalt het recht op aanvulling resp. doorbetaling. Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld, oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. Deze krijgt tenminste 3 dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn, deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

Indien de werknemer één van de controlevoorschriften zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding vanwege de Arbo-dienst niet meer mogelijk is, deelt de Arbo-dienst dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid (AO > 80%) zal werknemer bij beëindiging van het dienstverband een eenmalige aanvulling krijgen tot 100% over de eerste 104 weken (geïndexeerd, dwz aangepast conform CAO-verhogingen tijdens de ziekte).
 - c. Bij arbeidsongeschiktheid onder de 35% zal werkgever zich inspannen de werknemer zijn maximale verdiencapaciteit te laten benutten. De werknemer wordt - voorzover van toepassing -

conform zijn nieuwe functie ingeschaald (zie art 21.4). Zijn inkomen blijft bevroren als onder sub a, net zolang totdat het inkomen, gebaseerd op basis van de lagere salarisgroep, weer hoger is dan het oude inkomen vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

- d. Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% zal werkgever zich inspannen de werknemer zijn maximale verdien capaciteit te laten benutten. De werknemer wordt - voorzover van toepassing - conform zijn nieuwe functie ingeschaald (zie art 21.4).
Voor zolang het recht op een loongerelateerde WGA-uitkering bestaat zal werkgever een aanvulling blijven verstrekken conform de aanvulling in de eerste 104 weken, op voorwaarde dat werknemer deelneemt aan de WGA-hiaat-verzekering in de onderneming. Indien de werknemer niet deelneemt aan deze WGA-hiaat-verzekering, heeft hij geen recht op aanvulling door de onderneming voor het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering zou zijn gedekt.
- e. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- f. De werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De second opinion zal binnen 3 weken na het aanbod voor passende arbeid zijn uitgevoerd, tenzij de vertraging voortvloeit uit de handelwijze van het UWV. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
- g. De werknemer heeft te allen tijde het recht een second opinion aan te vragen bij het UWV.
- h. Weigeren van een passend geachte functie leidt tot opschorting van de aanvullingen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% bruto aanvullen.
- i. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de IVA of WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% bruto, zoals beschreven in lid a, worden gecontinueerd.
- j. 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 en aanvraag IVA- resp. WGA-uitkering.
- k. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad een reïntegratiebedrijf in de arm nemen, 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 procedurele- en kwaliteitseisen waarmee een geslaagde reïntegratie gerealiseerd kan worden.
- l. De werkgever zal in geval van externe reïntegratie met het reïntegratiebedrijf, c.q. de nieuwe werkgever regelen dat de proeftijd doorlopen wordt op basis van detachering.
- m. In geval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de nieuwe werkgever niet verlengd wordt, dan valt de begeleiding naar ander werk onder de verantwoordelijkheid van die nieuwe

werkgever.

- n. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
3. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen of aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
4. Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 1 januari 2004 – 31 december 2004.

Artikel 29 - Kort verlof

1. Indien de werknemer op de dag van de betreffende gebeurtenis volgens dienstrooster zou moeten werken, zal de werkgever in de hierna genoemde gevallen op die dag(en) afwezigheid toestaan, mits de werknemer zo mogelijk minstens één dag van tevoren en onder overlegging van de bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft.
 - 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 inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder. (*)
 - 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, van de niet bij hem/haar inwonende 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 halve dag of halve dienst bij ondertrouw van de werknemer.
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer zelf.
 - 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 twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote.
Twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na de bevalling. Dit kraamverlof dient binnen 14 dagen na de bevallingsdatum te worden opgenomen. (*)
 - 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 de Priesterwijding van een zoon, broer of zwager of bij de Grote Professie van een kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster. (*)
 - j. gedurende één dag of dienst bij een 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.

- k. gedurende maximaal één dag of dienst voor verhuizing.
 - l. één dag of dienst sollicitatieverlof voor een werknemer met een tijdelijk dienstverband, waarvoor opzegging is vereist.
- (*) Bij een andere vorm van duurzame samenleving zijn deze punten van overeenkomstige wijze van toepassing.
- 2. In situaties waarbij het noodzakelijk is dat een werknemer zorg of bijstand verleent aan: thuiswonende kinderen, pleegkinderen of partner of voor de verzorging van zieke ouders kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen. Dit zorgverlof kent een maximale duur van 10 dagen per kalenderjaar bij normale arbeidsduur. De eerste drie dagen worden gecompenseerd ter hoogte van 100% van het maandinkomen, de resterende 7 dagen tegen 70%.
 - 3. 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.

Artikel 30 - Scholing en vorming

- 1. De werkgever heeft regelingen ten aanzien van scholing en vorming, welke zijn vastgelegd in het Handboek Personeel. 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.
- 2. Vakopleiding jeugdigen

Onverminderd de bepalingen voor partieel leerplichtigen worden werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor gestelde eisen voldoen, in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingen-stelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingenstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voorzover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij/zij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 31 - Partieel leerplichtigen

Voor de werknemers op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

1. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten welke de werknemer geen arbeid mag verrichten, teneinde te voldoen aan de leerplicht.
2. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
3. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd.

Artikel 32 - 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 beneden de 18 jaar	2 dagen
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 59 jaar	4 dagen
werknemers van 60 jaar	5 dagen
werknemers van 61 t/m 64 jaar	6 dagen

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.
4. De vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin deze rechten zijn verworven. Indien de werknemer niet alle vakantiedagen heeft kunnen opnemen, mogen maximaal 10 dagen meegenomen worden naar het volgend jaar. Het aantal resterende vakantiedagen dat deze 10 dagen te boven gaat, kunnen worden verkocht of worden aangewend ten behoeve van een fiscale verlofspaarregeling. Verjaring van niet genoten vakantiedagen is vastgelegd op 5 jaar.

Indien vakantiedagen niet zijn opgenomen door bedrijfsomstandigheden, zal vaststelling plaatsvinden in overleg met de werknemer.

5. De werknemer die wegens ziekte of ongeval zijn/haar vakantie of een gedeelte daarvan niet in het vakantiejaar, waarin de aanspraak op die vakantie is ontstaan, heeft kunnen genieten, kan de toegekende vakantiedagen alsnog in het volgende vakantiejaar opnemen. Dit moet zoveel mogelijk onmiddellijk nadat de werknemer hersteld is gebeuren.

Artikel 33 - Aaneengesloten vakantie

1. De individuele werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, mits het aantal vakantiedagen daarvoor toereikend is.
Aan buitenlandse werknemers zal een aaneengesloten vakantie worden toegestaan van zes weken, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, mits het aantal vakantiedagen daarvoor toereikend is.
2. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte daarvan stopzet, teneinde gedurende de stopzetting aan de werknemers aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De aaneengesloten vakantie zal aan diegenen die tussen 30 april en 1 oktober met vakantie wensen te gaan, zoveel mogelijk in dit tijdvak worden verleend.
3. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met:
 - . een feestdag, waarop door de werkgever vrijaf wordt gegeven of
 - . een gebeurtenis als bedoeld in Artikel 29 lid 1, zal de feestdag respectievelijk de tijd van afwezigheid die zou zijn toegestaan, niet als vakantie worden aangemerkt.

Artikel 34 - Snipperdagen

1. Vakantiedagen, die niet als aaneengesloten vakantie wordt 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 35 - Vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of 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 een van de hiervoor onder 1 van dit artikel genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of 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 36 - 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 37 - 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.

Artikel 38 - Oudere werknemers

1. Werknemers van 57 en ouder worden, voordat het dienstverband wordt beëindigd, in de gelegenheid gesteld betaald verlof op te nemen voor het volgen van een zgn. prépensioneringscursus.

2. Werknemers in de leeftijd van 55 jaar met 25 ploegenjaren en in de leeftijd van 60 jaar met 20 ploegenjaren kunnen, op hun schriftelijk verzoek, in aanmerking komen voor plaatsing in een zogenaamde dagdienstfunctie, voorzover een dergelijke functie beschikbaar is.
Bij het niet beschikbaar zijn van zulk een functie wordt betrokkene op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt.
In voorkomende gevallen wordt de ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing naar dagdienst. Afbouw van dit bedrag vindt niet meer plaats.
3. Aan degenen, die na hun 56e jaar volledig arbeidsongeschikt worden, wordt een aanvulling op hun WAO-uitkering gegeven van 10% van het jaarinkomen, zoals dat bestond op het moment van de arbeidsongeschiktheid.
4. 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.
59 jaar: 12 werkdagen (96 uur)
60 jaar: 24 werkdagen (192 uur)
61 jaar: 36 werkdagen (288 uur)
De betaling over deze werkdagen zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen.
Voor medewerkers die vallen onder de overgangsregeling, zijn de leeftijden vastgesteld op 58, 59 en 60 jaar.
b) Gebruikmaking van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraken op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting (short-time) en werkloosheid.
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. Voorzover de bedrijfssituatie dit toelaat kan desgewenst opname in gedeelten van werkdagen in dit rooster worden vastgelegd.
d) In geval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen. Voor werknemers in ploegendiensten zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden gespreid.

Aanvullende afspraken bij de CAO 01.01.2006 – 31.03.2007

Inkomen in 2007:

Bij een EBIT van € 500.000 over het jaar 2006 zal aan alle werknemers in december 2006 eenmalig een bonus van 0,75% worden uitgekeerd (te berekenen als 0,75% van 14 maal het maandinkomen van december 2006).

Indien deze bonus tot uitkering komt, zullen ingaande 1 januari 2007 de schaalsalarissen (art. 20) met 0,5% structureel worden verhoogd.

Zorgverzekering:

Naast de inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5% zal werkgever voor de werknemers de kosten van de "Mix (XAV)-verzekering" van de VGZ, ad € 83,76 (bruto) per jaar, vergoeden.

Kinderopvang:

Werkgever zal voor maximaal 1/6 deel bijdragen in de kosten van kinderopvang tot en met de laatste groep van de basisschool.

Ingeval van éénouder-gezinnen zal maximaal 1/3 deel van de kosten worden vergoed.

Vakbondscontributie:

Ten behoeve van werknemers die lid zijn van een vakbond zal werkgever jaarlijks zijn medewerking verlenen aan het fiscaal vriendelijk verrekenen van de door werknemer betaalde vakbondscontributie.

Vrije uren oudere werknemers (leeftijdscriminatie) / CAO à la Carte:

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao nader onderzoeken in hoeverre de regeling m.b.t. doorbetaalde extra vrije tijd voor senioren en andere CAO bepalingen in strijd zijn met de wettelijke bepalingen inzake leeftijdscriminatie. Bij deze discussie zal mede betrokken worden het aspect "belasting en belastbaarheid".

Bezien zal worden hoe deze en andere verlof-bepalingen omgezet kunnen worden in een CAO à la Carte, waarvan tevens onderdeel zal zijn de Levensloopregeling.

Levensloop / Sabbatical verlof :

In aanvulling op de bestaande verlofvormen is een mogelijkheid tot zgn. sabbatical verlof overeengekomen, waarbij medewerkers in overleg met de werkgever voor een langere periode met onbetaald verlof kunnen gaan. Hoofdpunten van dit onderdeel zijn opgenomen in Bijlage II.

Pensioen

In de pensioenbrieven zullen expliciet de rechten worden opgenomen die medewerkers vanaf 51 jaar hebben opgebouwd ten aanzien van prepensioen en TOP. Bij art.18.1 van het pensioenreglement zal het woord "prepensioen" worden toegevoegd.

Werkgeversbijdrage:

De z.g. "AWVN-regeling" wordt gecontinueerd.

BIJLAGE I

FUNCTIES

<u>Locatie Apeldoorn</u>	<u>Salarisgroep</u>
Menger/Sicoplast	I
Extrusie Operator Pasta productiemedewerker Medewerker Opslag en Distributie	II
Allround productiemedewerker Onderhoudsmonteur WTB	III
Meewerkend voorman productie Sr Onderhoudsmonteur WTB Laborant Kwaliteitslaboratorium	IV
Electrotechnicus Laborant Ontwikkelingslaboratorium 1 ^e Laborant Kwaliteitslaboratorium Productieplanner 1 ^e Medewerker Opslag en Distributie Administrateur Medew. Verkoop binnendienst	V
Inkoper Man. Assistente / Medew. Personeelszaken Milieucoördinator	VI
Medewerker Kwaliteit en Productveiligheid Chef Onderhoud / Projectengineer Chef Ontwikkelingslaboratorium Sales coördinator Chef Productie (in bewerking)	VII
	VIII
Accountmanager (in bewerking)	IX
Hoofd Productie en Techniek	X

BIJLAGE II

Hoofdpunten Regeling 'Sabbatical verlof'.

Verloven tot 3 maanden:

- Aanvraag termijn 3 maanden voor ingang van het verlof.
- Recht op functiebehoud.
- Behoud auto en mobiele telefoon van de zaak.
- Pensioenopbouw wordt gecontinueerd, waarbij werknemers en werkgever beide hun bijdrage zullen betalen.
- Geen opbouw vakantiedagen.
- Deelname aan collectieve ziektekostenverzekering blijft mogelijk.
- Werkgeversbijdrage zorgverzekering en aanvullende verzekering (Mix) loopt door.
- Bij arbeidsongeschiktheid zal na 2 weken het onbetaald verlof worden beëindigd.

Verloven langer dan 3 maanden (max. 6 maanden)

- Aanvraag termijn 3 maanden voor ingang van het verlof.
- Recht op behoud van werk.
- Geen auto en mobiele telefoon van de zaak.
- Pensioenopbouw (zowel werknemers- als het werkgeversdeel) kan vrijwillig worden gecontinueerd,
- Geen opbouw vakantiedagen.
- Deelname aan collectieve ziektekostenverzekering blijft mogelijk.
- Werkgeversbijdrage zorgverzekering en aanvullende verzekering ("MIX") loopt door.
- Bij arbeidsongeschiktheid zal na 2 weken het onbetaald verlof worden beëindigd.

Voor beide situaties geldt een algemeen voorbehoud ten aanzien van reorganisaties.