

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor werknemers werkzaam bij

Brunner Mond B.V.

© 2006. CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO en van Werkgeversvereniging AWWN te Haarlem.

De ondergetekenden:

**Brunner Mond** B.V. te Delfzijl

als partij ter ene zijde

en

**FNV Bondgenoten** te Utrecht en  
**CNV BedrijvenBond** te Houten

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij, dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan waarvan de tekst, ingaande 1 januari 2006, luidt als hierna is opgenomen.

## INHOUDSOPGAVE

<b>ALGEMEEN DEEL</b>	<b>5</b>
Artikel 1 Definities	5
Artikel 2 Duur van de overeenkomst	6
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	6
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	7
<b>AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>10</b>
Artikel 5 Aanstelling en ontslag	10
Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden	11
<b>BELONING</b>	<b>13</b>
Artikel 7 Vaststelling jaarsalaris	13
Artikel 8 Bijzondere beloningen	16
<b>AFWEZIGHEID</b>	<b>25</b>
Artikel 9 Vakantie	25
Artikel 10 Verlof	27
Artikel 11 Ouderschapsverlofregeling	29
Artikel 12 Verzuim / bijzonder verlof	31
Artikel 13 Zorgverlof	32
Artikel 14 Feestdagen en 5 mei	32
<b>DIVERSE REGELINGEN</b>	<b>33</b>
Artikel 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 16 Inzetbaarheid werknemers	35
Artikel 17 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	36
Artikel 18 Scholing en vorming jeugdige werknemers	37
Artikel 19 Kinderopvang	38
Artikel 20 Vakantietoeslag	38
Artikel 21 Reserve	39
Artikel 22 Spaarbijdrageregeling	39
Artikel 23 Zorgverzekering	39
Artikel 24 Pensioen	39
Artikel 25 Sociaal Verslag	40
Artikel 26 Vakbondswerk in bedrijven	40
Artikel 27 Europees Sociaal Fonds	40
<b>BIJLAGEN</b>	<b>42</b>
Bijlage I Protocol over het Werkgelegenheidsbeleid	42
Bijlage II Protocol Arbeid Gehandicapte werknemers	45
Bijlage III Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst	46
Bijlage IV Jaarsalarissen per 1 januari 2006 en per 1 oktober 2006	47
Bijlage V Beroepsprocedure bij functie-indeling	49
Bijlage VI Protocol Verzuimbeperving	51
Bijlage VII Wet Verbetering Poortwachter	53
Bijlage VIII Protocol afspraken 2006	54

## ALGEMEEN DEEL

### Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever* : De partij ter ene zijde.
- b. *Vakverenigingen* : De contracterende partijen ter andere zijde.
- c. *Werknemer* : Elk personeelslid in dienst van de werkgever dat is ingedeeld in de functiegroepen A t/m K en 54 t/m 63.  
Voor werknemers die niet de volledige werktijd die in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn, geldt een arbeidsvoorwaardenregeling die geacht wordt onderdeel van deze CAO uit te maken en die op verzoek aan betrokken werknemers wordt uitgereikt.
- d. *Ondernemingsraad* : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- e. *Maand* : Een volle kalendermaand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste in die maand eindigende dienst.
- f. *Week* : Een periode van zeven dagen, die aanvangt aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst.  
Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de week aan op maandag te 0.00 uur.
- g. *Dag* : Een periode van 24 uur, die begint aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst.
- h. *Dienstrooster* : Een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers gewoonlijk met hun arbeid beginnen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- i. *Dienst* : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 6.
- j. *Normale arbeidsduur* : Het aantal uren dat de werknemers gewoonlijk volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- k. *Jaarsalaris* : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 7.
- l. *Jaarinkomen* : Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen op grond van artikel 7.8.2. sub b en de toeslag op grond van artikel 7.11., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen op grond van artikel 8, voor zover deze een vast karakter dragen.
- m. *Maandsalaris* : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 7.

- n. *Maandinkomen* : Maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen een en ander zoals bedoeld in lid m.
- o. *Salaris* : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- p. *Partner* : De wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.

## **Artikel 2 Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2006, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen**

### **3.1. Algemeen**

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

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

Ook de werkgever zal nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken voordat zij een minnelijke oplossing hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de andere partij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of nageleefd, aan deze andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of de toepassing te herzien, of de bepalingen van de CAO in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek direct wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

### **3.2. Collectieve Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen 2 maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt.

### 3.3. Individuele arbeidsovereenkomst

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

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal door de werkgever slechts in bijzondere omstandigheden, de onderneming of de arbeidsplaats betreffende, gebruik worden gemaakt.

### 3.4. Ontwikkeling Sociaal Beleid

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

### 3.5. Werkgelegenheid

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

## **Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer**

### 4.1. Werkomstandigheden

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

De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als hiervoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf en zal de hierover gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dit wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

### 4.2. Werkzaamheden

De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. De werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever, tenzij de werknemer uitdrukkelijk instemt met een desbetreffend verzoek van de werkgever.

De werkgever is verplicht alleen die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

#### 4.3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden en is, als de werkgever dat noodzakelijk acht, verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden en zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

#### 4.4. Werken in deeltijd

De werkgever zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### 4.5. Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever voert een beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen ligt en met in achtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Dit beleid zal tenminste de elementen bevatten die in Bijlage II bij deze CAO zijn opgenomen. Tevens zal de werkgever aanname en tewerkstelling van gedeeltelijke arbeidsgehandicapten bevorderen.

De werknemer is verplicht aan de uitvoering van dit beleid mee te werken en de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

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

De werkgever zal zich inspannen om de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te vergroten.

De betreffende werknemer is verplicht hieraan mee te werken voor zover dit in redelijkheid van hem kan worden gevraagd.

#### 4.7. Nevenwerkzaamheden

4.7.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werkgever kan toestemming weigeren als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Hij zal daarbij rekening houden met de belangen van de werknemer. Onder nevenwerkzaamheden wordt mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

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



#### 4.8. Geheimhouding

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

#### 4.9. Bekendmakingen

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

## AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 5 Aanstelling en ontslag

#### 5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden, een en ander overeenkomstig artikel 7:652 BW. Tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.

#### 5.2. Aard van de arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan :

- a. voor onbepaalde tijd,
- b. voor een bepaalde tijdsduur,
- c. voor het verrichten van een bepaald karwei,
- d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

#### 5.3. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

##### 5.3.1. *Beëindiging arbeidsovereenkomst door opzegging*

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht.

##### 5.3.2. *Beëindiging arbeidsovereenkomst op of na pensioendatum*

In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand, waarin de 65e verjaardag wordt bereikt.

Op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat bestaat met een werknemer, voor wie de desbetreffende hierboven vermelde datum reeds is verstreken, zijn sub 1. van dit lid (opzegtermijn) en artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.

De opzegtermijn blijft echter ten minste één maand.

##### 5.3.3. *Wachttijd*

Artikel 7:672 lid 4 BW is niet van toepassing.

#### 5.4. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

#### 5.5. Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei

Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan.

5.6. Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een arbeidsovereenkomst van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.

5.7. Ontslag op staande voet

Iedere arbeidsovereenkomst kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 7:678 BW dan wel 7:679 BW.

De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

## **Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden**

6.1. Algemeen

6.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet onder 'Overlegregeling' zijn begrepen en van de overige bepalingen die CAO-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.

6.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

- a. De afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
- b. Leiding en medewerkers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen.
- c. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen chef en medewerker als in werkoverleg besproken.
- d. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.

6.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

6.2. Arbeidsduur

6.2.1. Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 10.2.1. (omvang verlofrechten).

6.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

6.3. Werktijden voor werknemers die niet in 5-ploegendienst werken

6.3.1. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

- 6.3.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidsduur over de verschillende dienstsoorten. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 6.3.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Een voltijdsrooster van 4 dagen per week van 9 uur per dag is mogelijk als dit ook voor de werkgever een voordeel is. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 6.3.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 6.3.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing als de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 6.3.6. In overleg met de ondernemingsraad kunnen regelingen over variabele werktijden worden getroffen.

#### 6.4. Werktijden voor werknemers die in 5-ploegendienst werken

- 6.4.1. In 5-ploegendienst wordt gewoonlijk op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 6.4.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in Bijlage III. Daarbij kunnen per kalenderjaar twee extra diensten worden ingeroosterd, om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Met betrekking tot de beloning van deze extra diensten gelden de bijzondere beloningspercentages die van toepassing zijn in geval van overwerk in aansluiting op de normale werktijd (artikelen 8.1., 8.2. en 8.3.).

#### 6.5 Rusttijden

- 6.5.1. Als een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep. Deze uren worden beschouwd als gewerkte uren. Op die dag gewerkte uren na het normale dagdienstrooster zijn overuren. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoeslag op grond van artikel 8.4. komt te vervallen.

Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat niet wanneer:

- deze arbeid is begonnen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd),
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd door incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, hoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

- 6.5.2. Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

## BELONING

### Artikel 7 Vaststelling jaarsalaris

#### 7.1. Jaarsalaris

Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:

- een vakantietoeslag, vastgesteld volgens artikel 20 lid 2 sub a;
- het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.

De jaarsalarissen vermeld in bijlage IV gelden, indien de werknemer gedurende het hele jaar in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.

#### 7.2. Functiegroepen en salarisgroepen

7.2.1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt op basis van de ORBA-methode. Van elke functie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in Bijlage V.

7.2.2. Bij elke functiegroep horen een salarisgroep en functieschalen. In deze schalen wordt het aantal stappen per salarisgroep vermeld waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd.

7.2.3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemers kunnen als zij dit wensen kennis nemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen.

#### 7.3 Indeling in salarisgroepen bij indiensttreding

7.3.1. Een werknemer, die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie overeenkomt. Hij ontvangt het minimum salaris van deze salarisgroep, tenzij hij elders reeds ervaring in een soortgelijke functie heeft opgedaan. Afhankelijk van de ervaring in een soortgelijke functie, na het bereiken van de maximum leeftijd van de bij de salarisgroep behorende leeftijdsschaal, kan een hoger salaris worden toegekend.

7.3.2. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld. Indien na afloop, of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in lid 7.3.1. bepaalde.

#### 7.4. Jaarlijkse herziening jaarsalarissen werknemers ingedeeld in schaal A t/m K

Werknemers op wie de functieschaal van toepassing is, ontvangen, voor zover zij het maximum salaris van hun salarisschaal nog niet bereikt hebben, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging

van hun functieschaal of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum salaris.

Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

#### 7.5. Jaarlijkse herziening jaarsalarissen werknemers ingedeeld in schaal 54 t/m 63

- 7.5.1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7.8. ontvangt een medewerker die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaardperiodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voor zover daarmee het standaardmaximum van de salarisgroep niet wordt overschreden. Geen werknemer ontvangt een salaris dat lager is dan het standaardminimum van zijn salarisgroep.
- 7.5.2. Bij indiensttreding wordt een salarisgroep vastgesteld. Het salaris wordt bepaald, rekening houdend enerzijds met de ervaring van de werknemer en met het feit, dat een inwerkperiode nodig zal zijn, anderzijds met de salariering van de reeds aanwezige werknemers in dezelfde functiegroep.
- 7.5.3. Als een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een verhoging van ten minste 2,5% van het standaardmaximum salaris van de nieuwe salarisgroep.
- 7.5.4. Als een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaardmaximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris per 1 januari met 2,5% verlaagd totdat het standaardmaximum salaris is bereikt, tenzij:
- betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, ten minste 25 dienstjaren heeft; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd.
  - de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen: in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaardmaximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in zijn totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaardmaximum salaris van de naastlagere salarisgroep.
  - de groepsverlaging plaatsvindt wegens medische redenen; in dat geval wordt het salaris zodanig vastgesteld, dat het netto salaris inclusief een eventuele WAO-uitkering gelijk is aan het oude netto salaris.

#### 7.6. Afwijkingen standaardperiodieke verhoging werknemers ingedeeld in schaal 54 t/m 63

##### 7.6.1. *Kleinere periodiek dan standaardperiodiek*

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

Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen echter binnen die periode ten minste een salaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum salaris van schaal K.

##### 7.6.2. *Grotere periodiek dan standaardperiodiek*

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

7.6.3. *Overschrijding van het standaardmaximum salaris*

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

7.7. Herziening salaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

7.7.1. *Ten gevolge van promotie*

- a. Werknemers, die in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Een werknemer, die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven.  
Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

7.7.2. *Ten gevolge van herclassificatie*

Een werknemer van wie de functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

7.8. Herziening salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

7.8.1. *Door eigen toedoen*

Werknemers, die door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek worden tewerkgesteld in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin deze tewerkstelling plaatsvindt. Bij deze indeling in een lagere salarisgroep zal de verlaging van het jaarsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisgroepen bedragen.

7.8.2. *Door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie*

- a. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld en werknemers van wie de functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het jaarsalaris wordt nagestreefd.
- b. *Persoonlijke toeslagen*  
Als het toekennen van het maximumsalaris in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het jaarsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het jaarsalaris in de hogere salarisgroep en het maximumsalaris in de lagere salarisgroep.  
Deze in euro's vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.  
De persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het jaarsalaris beschouwd.



Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegtoeslag als bedoeld in artikel 8.7. wordt eveneens over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.

7.8.3. De werknemer die ten minste 25 dienstjaren heeft, behoudt bij indeling in een lagere salarisschaal zijn jaarsalaris.

#### 7.9. Waarnemen van hogere functie

Werknemers, die tijdelijk waarnemen in een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8.13. bepaalde.

Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde werknemer naar verwachting langer zal gaan duren dan 6 maanden, zal Personeelszaken de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden zal de reden hiervan aan de werknemer bekend worden gemaakt.

#### 7.10. Uitbetaling salaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald.

#### 7.11. Toeslag verlofcompensatie volcontinudienst

De werknemer in volcontinudienst ontvangt een toeslag op het salaris van 3,5%.

### **Artikel 8 Bijzondere beloningen**

#### 8.1. Algemeen

8.1.1. De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 7, worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit artikel opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconveniëntie beloond.

8.1.2. Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag op grond van artikel 7.11. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel van het maandsalaris dat het maximum van de salarisgroep F niet overschrijdt.

8.1.3. De in 8.3. tot en met 8.13. genoemde inconveniëntietoelagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag op grond van artikel 7.11. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel van het maandsalaris dat het maximum van de salarisgroep F niet overschrijdt.

8.1.4. Andere toeslagen dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding en dergelijke, worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

#### 8.2. Uitbetaling bijzondere beloningen



Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald. Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan.

Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkt uur dan zal het extra gewerkt uur worden bijgeschreven op een zogenaamde urenrekening. Indien er meer dan 40 uren op deze rekening komen te staan, zal het meerdere per eerstvolgende salarisbetaling worden uitbetaald, tenzij de werknemer nog niet in de gelegenheid is geweest deze uren op te nemen.

### 8.3. Overwerk

#### 8.3.1. *Algemeen*

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in 8.1.2. vermelde beloning (M) in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan het in 8.4. bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.
- c. De toeslag (M) voor overwerk bedraagt:  
0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag,  
0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen,  
1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.

#### 8.3.2. *Overwerk door werknemers in 5-ploegendienst*

- a. Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in 8.3.1. Als een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten, is er sprake van overwerk op roostervrije dagen. Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier afgerond komen voor de in 8.1.2. vermelde beloning in aanmerking.
- b. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:  
0,53% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag,  
0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen,  
1,06% per uur voor overwerk op zondagen,  
1,59% per uur voor overwerk op feestdagen.
- c. Indien wordt voldaan aan het 8.4. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

#### 8.3.3. *Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)*

Werknemers in 3-ploegendienst verrichten geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

#### 8.3.4. *Voor werknemers in schaal 58 t/m 63 geldt*

- a. Onverminderd het in de leden 2 en 3 bepaalde, wordt overwerk niet beloond.
- b. Voor de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen 58 tot en met 63 zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de basisvakantie zoals aangegeven in artikel 9.2.1. wordt verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen."

### 8.4. Extra reis (schaal A t/m K)

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag (M). Deze toeslag bedraagt:

0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag,  
1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen en op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (8.3.2.) en de vaste reserve.  
Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

## 8.5. Consignatie

- 8.5.1. Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.
- 8.5.2. Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem hinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.  
Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
- 8.5.3. De consignatietoeslag bedraagt:  
0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag,  
2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen,  
3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.
- 8.5.4. Het bepaalde in 8.3. (overwerk), 8.4. (extra reis) en 8.6.1. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.
- 8.5.5. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij het begin van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris tot het maximum van salarisgroep K.
- 8.5.6. Als de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende afbouwregeling:
- Als de werknemer langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt de werknemer in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.
  - Als de werknemer langer dan drie jaar maar korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt de werknemer de vergoeding onder 8.5.6. sub a en
    - gedurende 2 maanden 80%;
    - gedurende 2 maanden 60%;
    - gedurende 1 maand 40%;
    - gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag.
  - Als de werknemer langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt de werknemer de vergoeding onder 8.5.6.sub a en
    - gedurende 4 maanden 80%;
    - gedurende 4 maanden 60%;
    - gedurende 3 maanden 40%;
    - gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag.
  - Als de werknemer ten minste 30 dienstjaren heeft en langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of door bedrijfsomstandigheden niet langer geconsigneerd is, ontvangt de werknemer de vergoeding onder 8.5.6.sub a en
    - gedurende 6 maanden 80%;
    - gedurende 6 maanden 60%;

gedurende 6 maanden 40%;  
gedurende 6 maanden 20% van de consignatietoelage.

## 8.6. Verschoven tijd (schaal A t/m K)

### 8.6.1 *Verschoven uren*

- a. Er is sprake van verschoven uren, als een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.
- b. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.  
Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) heeft de werknemer recht op een toeslag (M) van:  
0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de dag;  
0,28% per uur voor de overige uren.
- c. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in 8.4. bepaalde (extra reis) is dat lid ook van toepassing.

### 8.6.2. *Verschuiving van dienst (letterwisseling)*

- a. Als een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet door die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
- b. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoelage" (M) van 2,8%.
- c. Als de werknemer binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen.
- d. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in 8.4. bepaalde (extra reis) is dat lid ook van toepassing.

## 8.7. Dienstroostertoelage

### 8.7.1. *Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst*

De dienstroostertoelage bedraagt:

- 11,25% voor het werken in 2-ploegendienst;
- 19,00% voor het werken in 3-ploegendienst.

Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van:

- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag;
- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten,

voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoelage nog geen rekening is gehouden.

### 8.7.2. *5-ploegendienst*

De dienstroostertoelage bedraagt 28,5% voor het werken in 5-ploegendienst.

### 8.7.3. *Uitbetaling*

De dienstroostertoelagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoelage betaald, als dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

8.8. Overplaatsing in een ander dienstrooster

8.8.1. *Definitieve overplaatsing*

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake als het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (8.10. en 8.11.) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegdienstrooster (8.9.).

8.8.2. *Overplaatsing van dagdienst naar ploegdienst*

Als een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegdienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegdienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Wordt de werknemer in de loop van de week wordt overgeplaatst, dan wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn 8.3. (overwerk), 8.4. (extra reis) en 8.6.1. (verschoven uren) op hem van toepassing.

8.8.3. *Overplaatsing van ploegdienst naar hoger beloond-dienstrooster*

Als een ploegdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag.

De ploegdienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt bij plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn 8.3.1. (overwerk) en 8.4. (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

8.8.4. *Overplaatsing naar lager beloond dienstrooster*

Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster (waar onder dagdienst) wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Als de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster door reorganisatie respectievelijk vermindering of beëindiging van de productie-activiteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegdienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van dit lid.

- a. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel :
  - voor 2-ploegdienst gedurende 1/4 maand;
  - voor 3-ploegdienst gedurende 1/2 maand;
  - voor 5-ploegdienst gedurende 3/4 maand;
- b. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
- c. De onder b. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, maar korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode achtereenvolgens:

gedurende 2 maanden	80%;
gedurende 2 maanden	60%;
gedurende 1 maand	40% en
gedurende 1 maand	20%

van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- d. De onder b. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode achtereenvolgens:

gedurende 4 maanden	80%,
gedurende 4 maanden	60%,

gedurende 3 maanden 40% en  
gedurende 2 maanden 20%

van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

- e. De onder b. bedoelde werknemer die ten minste 30 dienstjaren heeft en die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode achtereenvolgens:

gedurende 6 maanden 80%,  
gedurende 6 maanden 60%,  
gedurende 6 maanden 40% en  
gedurende 6 maanden 20%

van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

## 8.9. Incidenteel invallen in ploegendienst

- 8.9.1. Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in 8.3.1. (overwerk), 8.4. (extra reis) en 8.6.1. (verschoven uren).

- 8.9.2. Een ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, als de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk rooster. Als het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen van 8.3.1. (overwerk) en 8.4. (extra reis) van toepassing.

## 8.10. Vaste reserve voor de 3-ploegendienst

### 8.10.1. *Toeslag vaste reserve 3-ploegendienst*

Een vaste reserve voor de 3-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 3-ploegendienst, als daartoe behoefte bestaat. De vaste reserve voor de 3-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 4,25% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

### 8.10.2. *Toeslag voor invallen*

Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve voor de 3-ploegendienst een toeslag van 0,75%.

### 8.10.3. *Werken op verschoven uren en overwerk*

Als de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in 8.3.1. en het in 8.6.1. bepaalde op hem van toepassing. Als de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij wél invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in 8.3.1. op hem van toepassing.

### 8.10.4. *Overplaatsing naar de 3-ploegendienst*

Als de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 3-ploegendienst. De bepalingen van 8.10. zijn dan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in 8.8.4. sub a., geacht te zijn vervuld.

### 8.10.5. *Meer diensten per etmaal*

Als de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

### 8.10.6. *Meer diensten dan vijf per week*

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst - hetzij in dagdienst, hetzij in 3-ploegendienst - per

week meer dan vijf diensten heeft gewerkt, dan heeft hij voor de meer gewerkte dienst(en) recht op de beloning (M) zoals vermeld in 8.1.2. Daarnaast heeft hij per meer gewerkte dienst recht op een toeslag (M) van 0,28%.

8.11. Vaste reserve voor de 5-ploegendienst

8.11.1. *Toeslag vaste reserve 5-ploegendienst*

Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 5-ploegendienst, als daartoe behoefte bestaat. De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

8.11.2. *Toeslag voor invallen*

De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,35%.

8.11.3. *InvalLEN op feestdagen*

Als de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld in 8.1.2. Bovendien heeft hij recht op een toeslag van 0,56% per op die feestdag gewerkt uur.

8.11.4. *Werken op verschoven uren en overwerk*

Als de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in 8.3.1. en het in 8.6.1. bepaalde op hem van toepassing. Als de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij wél invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in 8.3.1. op hem van toepassing.

8.11.5. *Overplaatsing naar de 5-ploegendienst*

Als de vaste reserve voor de 5-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van 8.11. zijn dan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in 8.8.4 sub a., geacht te zijn vervuld.

8.11.6. *Meer diensten per etmaal*

Als de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

8.11.7. *Meer diensten per maand*

Als de vaste reserve voor de 5-ploegendienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten ingevolge het dagdienstrooster voor die maand, komt hij voor de meer gewerkte dienst(en) in aanmerking voor de beloning (M) vermeld in 8.1.2.

Daarnaast ontvangt hij voor per meer gewerkte dienst een toeslag (M) van 0,56% per meer gewerkt uur. Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel 8.4. van toepassing.

8.11.8. *Minder diensten dan vijf per week*

De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken.

Als de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.



- 8.11.9. Weekenddiensten  
Als de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op zaterdag en/of zondag niet behoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.
- 8.12. Toeslag voor volgens rooster werken van 45 uur (schaal A t/m K)  
Als een werknemer (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst) volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt, ontvangt hij een toeslag van 0,14% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.
- 8.13. Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie (schaal A t/m K)
- 8.13.1. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag (M), indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.
- 8.13.2. De toeslag bedraagt :  
0,25% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;  
0,375% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;  
0,50% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.  
Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.
- 8.13.3. Voor een werknemer die is ingedeeld in de leeftijdsschalen zal de waarnemingstoeslag per volledig waargenomen gehele dienst nooit meer bedragen dan het verschil tussen de salarissen bij dezelfde leeftijd in de betrokken salarisgroepen gedeeld door het aantal te werken diensten of dagen per maand.
- 8.13.4. Per maand wordt de in 8.13.1. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.
- 8.13.5. In afwijking van het in 8.13.1. bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.
- 8.14. Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst  
Een werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Als de werknemer dit wenst kan hij tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest de werknemer voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.  
Uitbetaling van de toeslag van 6,16% respectievelijk van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.
- 8.15. Gratificaties  
Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen.  
De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

8.16. F-top

De werknemer van wie de functie is ingedeeld in functieschaal F en die het maximum salaris van deze schaal heeft bereikt kan, onder voorwaarden en voor zolang hieraan wordt voldaan, in aanmerking komen voor extra beloning in de vorm van een extra periodiek (schaal F) boven dit maximum salaris. Dit ter beoordeling van de werkgever op basis van met de OR overeengekomen criteria.

8.17 Bonus

Voor het jaar 2006 zal een bonusregeling van kracht zijn. Op een lineaire schaal wordt voor iedere 1.000 ton gerealiseerde productie boven het budget voor 2006 een bonus van bruto € 150,- aan de werknemer uitgekeerd. Deeltijdwerkers en werknemers die gedurende het jaar in of uit dienst treden ontvangen de bonus naar evenredigheid. De bonus zal bij de salarisbetaling in januari 2007 worden uitgekeerd.



## AFWEZIGHEID

### Artikel 9 Vakantie

#### 9.1. Algemeen

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

#### 9.2. Vakantie

##### 9.2.1. De basisvakantie bedraagt per vakantiejaar voor werknemers in:

- salarisschaal A t/m K: 184 uur;
- salarisschaal 54 t/m 57: 192 uur;
- salarisschaal 58 t/m 63: 200 uur.

Werknemers van wie het maandsalaris bij aanvang van het vakantiejaar respectievelijk bij indiensttreding meer bedraagt dan het maximum salaris van schaal F, hebben recht op 8 uur extra vakantie. Daarnaast wordt extra vakantie verleend overeenkomstig het bepaalde in 9.2.2.

##### 9.2.2. Werknemers die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:

40-jarige leeftijd	-	1 dag
45-jarige leeftijd	-	2 dagen
50-jarige leeftijd	-	3 dagen
55-jarige leeftijd	-	4 dagen
60-jarige leeftijd	-	5 dagen.

##### 9.2.3. Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of vóór 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.

Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag van de kalendermaand beginnen en op of na de 15e dag van de kalendermaand eindigen, dan wel op of vóór de 15e dag van de kalendermaand aanvangen en op de laatste dag van de kalendermaand eindigen.

#### 9.3. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

##### 9.3.1. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarover hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behalve het bepaalde in art. 7:635 BW.

##### 9.3.2. De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt slechts vakantie op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 BW.

#### 9.4. Opname vakantie

##### 9.4.1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12.2. dient het opnemen van vakantie zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

- 9.4.2. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- 9.4.3. Als regel moet de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie opnemen. Per jaar kunnen maximaal 4 vakantie- of verlofdagen in uren worden opgenomen.
- 9.4.4. Afwezigheid door het opnemen van vakantie door werknemers werkzaam in ploegendienst moet in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, worden opgevangen. Als hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
- a. Werknemers die in een 5-ploegendienst zijn ingedeeld, kunnen op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn als en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.  
Als een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.
  - b. Voor werknemers in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemers medegedeeld.
- 9.4.5. De werknemer heeft het recht 1 dag vakantie of verlof te verkopen à 0,5% ten behoeve van het betalen van premie voor het prepensioen.

#### 9.5. Bedrijfsvakantie

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

#### 9.6. Collectieve snipperdagen

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

#### 9.7. Godsdienstige feestdagen

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

#### 9.8. Ziekte tijdens vakantie

Als tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt,

behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

9.9. Bijzonder verlof en vakantie

Als een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 12.1. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

9.10. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

## **Artikel 10 Verlof**

10.1. Algemeen

10.1.1. Naast vakantie overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

10.1.2. Verlof is geen vakantie als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.

10.1.3. Verlof wordt toegekend in uren (rekenkundig afgerond op twee decimalen). Het verlof wordt door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

10.1.4. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

10.2. Omvang verlof

10.2.1. Het verlof bedraagt per verlofjaar 200 uur.  
Werknemers in de volcontinuïedienst hebben per verlofjaar 2 verlofdagen (16 uur).

10.2.2. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 10.2.1. zal het in 10.3.1. en 10.3.2. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

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

10.3.1. Verlof wordt per volle maand naar evenredigheid verworven.  
Het in een verlofjaar op te bouwen verlof wordt aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt.

10.3.2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar wordt het verlof naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend.  
Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag beginnen en op of na de 15e dag eindigen dan wel op of voor de 15e dag beginnen en op de laatste dag eindigen.

10.4. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

Bij volledige respectievelijk gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt artikel 9.3.2. overeenkomstig toegepast.

10.5. Gebruikmaken van verlof

Van verlof kan gebruik worden gemaakt door incidenteel aanwijzen en opnemen.

10.5.1. *Aanwijzen van verlof*

- a. De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlof gebruik te maken.
- b. Het incidenteel aangewezen verlof heeft maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds opgenomen verlofuren.
- c. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.
- d. Indien een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.
- e. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder.

10.5.2. *Opnemen van verlof*

- a. Het opnemen van verlof moet door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 12.3.
- b. Voor het voldoen aan het in artikel 9.4.3. gestelde kan ook verlof worden opgenomen.
- c. Als een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.
- d. Per jaar kunnen maximaal 4 vakantie- of verlofdagen in uren worden opgenomen.

10.5.3. Het in artikel 9.4.2., 9.4.4, 9.7. en 9.9. bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 9.4.2. aan het gecombineerd opnemen van vakantie met en verlof geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

10.6. Kopen van verlof

10.6.1. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het verloftegoed.

10.6.2. Voor verlof dat de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

10.6.3. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 10.8. aangegeven waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

10.7. Verkopen van verlof

10.7.1. Verlof dat door de werknemer is verworven en waarvan vaststaat dat het niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zal worden ingezet, kan tot het in 10.7.3. aangegeven maximum, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. Het verkoopaanbod moet ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling worden gedaan. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.

De werknemer heeft het recht 1 dag vakantie of verlof te verkopen à 0,5% ten behoeve van het betalen van premie voor het pensioen.

- 10.7.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlof dat niet in het rooster van de werknemer wordt ingezet aan de werkgever te verkopen. De in 10.7.3. aangegeven maxima zijn daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 10.7.3. De werknemer ingedeeld in salarisgroep A t/m F mag per verlofjaar maximaal 64 verlofuren aan de werkgever verkopen.  
De werknemer ingedeeld in salarisgroep G, H of K mag per verlofjaar maximaal 144 verlofuren aan de werkgever verkopen.  
De werknemer ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 63 mag per verlofjaar het maximum aantal verlofuren aan de werkgever verkopen.
- 10.7.4. Per aan de werkgever verkocht verlof zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 10.8. aangegeven waarde.
- 10.7.5. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd

10.8. Waarde verlofuren

De waarde van een verlofuren bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend.

10.9. Verjaring

- 10.9.1. Verlof dat aan het einde van het verlofjaar niet is ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaat mee naar het volgende jaar.
- 10.9.2. Indien en voorzover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar driemaal het op basis van 10.2.1. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt, uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 10.8. Als de werknemer aannemelijk kan maken dat het verlof drie jaar is blijven staan kan dan worden afgerekend.
- 10.9.3. Als een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, wordt direct bij de overgang 10.9.2. overeenkomstig toegepast.

10.10. Nadere regelgeving

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

## **Artikel 11 Ouderschapsverlofregeling**

11.1. Algemeen

- 11.1.1. De ouderschapsregeling is ingesteld om de mogelijkheden voor werknemers te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptief kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.

- 11.1.2. De regeling biedt de werknemer de keuze uit twee vormen van verlof, te weten:
- voltijd CAO-ouderschapsverlof
  - deeltijd CAO-ouderschapsverlof
- Voor voltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 en de bijzondere bepalingen ten aanzien van voltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 2.  
Voor deeltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 en de bijzondere bepalingen ten aanzien van deeltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 3.
- 11.1.3. CAO-ouderschapsverlof kan niet ingaan voordat een werknemer tenminste één jaar in dienst is.
- 11.1.4. Het CAO-ouderschapsverlof kan alleen worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de vierde verjaardag van het te verzorgen kind.
- 11.1.5. Het CAO-ouderschapsverlof moet ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk zijn aangevraagd.
- 11.1.6. Regelgeving die ter uitvoering van de ouderschapsverlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.
- 11.2. Voltijd CAO-ouderschapsverlof
- 11.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.
- 11.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 maanden. Als een werknemer voor de verzorging van zijn kind eerst gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, dan wordt de maximale periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof voor de verzorging van hetzelfde kind verkort met de periode waarin wettelijk ouderschapsverlof is opgenomen.
- 11.2.3. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem gevraagd kan worden. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoet komen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de arbeidsovereenkomst voortgezet.
- 11.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de arbeidsovereenkomst. Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan die in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- 11.2.5. De werknemer moet tenminste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder 11.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.
- 11.2.6. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor het begin van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden.
- 11.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

### 11.3. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof

- 11.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits voorafgaand gebruik wordt gemaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in 11.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever.
- 11.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 maanden minus de in 11.3.1. bedoelde periode van wettelijk ouderschapsverlof.
- 11.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 11.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

## **Artikel 12 Verzuim / bijzonder verlof**

### 12.1. Recht op bijzonder verlof met behoud van salaris

In de hierna genoemde, niet-voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht op bijzonder verlof met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één van zijn kinderen, pleegkinderen of (schoon)ouders.
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving, die hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

### 12.2. Recht om vakantie of verlof op te nemen

In de hierna genoemde voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen, ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk minstens één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

- a. 0,5 dag bij aantekening van zijn huwelijk;
- b. 2 dagen bij zijn huwelijk;
- c. 1 dag bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
- d. 1 dag bij het 25-, 40- 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. 1 dag bij bevalling van zijn echtgenote;
- f. 1 dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- g. 1 dag bij zijn verhuizing.

- 12.3. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen:
- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
  - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

- 12.4. De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn.
- 12.5. Art. 7:629b BW is niet van toepassing.
- 12.6. Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal bij sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

### **Artikel 13 Zorgverlof**

De werkgever zal zich in voorkomende gevallen inspannen om aanvragen met betrekking tot zorgverlof te honoreren. De op dat moment geldende wetgeving zal daarbij als ondergrens fungeren.

### **Artikel 14 Feestdagen en 5 mei**

- 14.1. Feestdagen zijn: nieuwjaar, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koninginnedag en de beide kerstdagen. Op feestdagen wordt, behalve door werknemers in de 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.
- 14.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.



## DIVERSE REGELINGEN

### Artikel 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

#### 15.1 Algemeen

- 15.1.1 Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 15.1.2. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
  - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
- 15.1.3. Onder maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- 15.1.4. Onder ploegendienst worden voor de toepassing van dit artikel alle dienstroosters begrepen waarvoor de werknemer een dienstroostertoeslag ontvangt.
- 15.1.5. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Brunner Mond pensioenregeling uit te keren Invaliditeitspensioen.

#### 15.2. WULBZ-periode

- 15.2.1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 15.2.2. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 15.2.3. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het reïntegratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
- 15.2.4. Formele afhandeling van de toetsing als bedoeld in lid 4, vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de reïntegratieactiviteiten

blijven monitoren. Als de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.

- 15.2.5. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 15.3. WIA-periode
- 15.3.1 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar maandelijks een aanvulling op hetgeen hij met werken verdient, indien dit inkomen lager is dan voorheen. Deze aanvulling bedraagt in het:
- derde ziektejaar 90% van het inkomensverlies (verschil tussen oude en nieuwe maandinkomen);
  - vierde ziektejaar 80% van het inkomensverlies;
  - vijfde ziektejaar 70% van het inkomensverlies;
  - zesde ziektejaar 60% van het inkomensverlies;
  - zevende ziektejaar 50% van het inkomensverlies.
- 15.3.2. De werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een maandelijks aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn maandinkomen.
- 15.4. Slotbepalingen
- 5.4.1. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
- 15.4.2. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
- 15.4.3. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
- 15.4.4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.
- 15.4.5. In bijlage VI is een protocol inzake verzuimbepaling opgenomen. De door partijen gemaakte afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in bijlage VII.
- 15.4.5. Voor de werknemer van wie de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004, zijn de bepalingen van toepassing zoals die zijn opgenomen in artikel 15 van de CAO voor Brunner Mond B.V., geldend van

1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.

## Artikel 16 Inzetbaarheid werknemers

### 16.1. Taakverlichting

- 16.1.1. De werknemer kan om sociaal/medische redenen aan werkgever verzoeken om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever zal zich inspannen om deze taakverlichting te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting overwerk of consignatiediensten te verrichten. De werkgever kan zich bij de beoordeling van het verzoek van de werknemer laten adviseren door de bedrijfsarts en/of het sociaal/medisch team.
- 16.1.2. a. De werkgever zal zich er toe inspannen om de werknemer die werkzaam is in een ploegdienstrooster waarin nachtdiensten zijn opgenomen, na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zo veel mogelijk, dat wil zeggen voor meer dan de helft van het in een roostercyclus te werken aantal nachtdiensten, werkzaam te doen zijn in de ochtend- en middagdiensten van het betreffende rooster. Met dien verstande dat er geen compensatiedag gegeven zal worden wanneer het verzoek niet kan worden gehonoreerd in het geval er onvoldoende bereidheid of mogelijkheid binnen de ploegen is om één en ander te bewerkstelligen.
- b. In welke mate de onder a. bedoelde werknemer de bij zijn oorspronkelijk rooster behorende dienstroostertoeslag behoudt wordt bepaald volgens onderstaande staffel.
- Worden in geval van 3-ploegdienst (5 nachtdiensten per 3 weken)
- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag
  - 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag
  - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag
- Worden in geval van 4-ploegdienst (7 nachtdiensten per 4 weken) of 5-ploegdienst (7 nachtdiensten per 5 weken)
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag
  - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag
  - 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag
  - 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag
- c. In die gevallen waarin het niet mogelijk is om binnen redelijke tijd uitvoering te geven aan het gestelde onder a, zal de werknemer per roostercyclus één nachtdienst vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen. Getracht zal worden de nachtdienst die vrijaf wordt gegeven aan het begin of aan het eind van een nachtdienstperiode te plannen.

### 16.2. Prepensionering

- 16.2.1. Werknemers hebben het recht om tussen 60 en 65 jaar gebruik te maken van de prepensionering. De werknemer kan van dit recht slechts gebruik maken onder de volgende voorwaarden:
- 16.2.2. Het verzoek tot prepensionering moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige prepensionering;
  - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij gedeeltelijke prepensionering.
- 16.2.3. Bij volledige prepensionering wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
- 16.2.4. Bij gedeeltelijke prepensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
- 16.2.5. Gedeeltelijke prepensionering geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
- de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
  - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;

- de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
- werkgever en werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 60 tot 65 jaar te overzien.

### 16.3. Prepensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

## **Artikel 17 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling**

### 17.1. Algemeen

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

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

### 17.2. Taken en verantwoordelijkheden

17.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

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

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

17.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevend en voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 17.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonedig terzijde gestaan door deskundigen.

17.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

17.2.6. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

### 17.3. Faciliteiten

- 17.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De werkgever stelt de werknemer daartoe een budget beschikbaar van € 450,- per drie jaar.
- 17.3.2. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,19 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zonodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 17.3.3. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 17.3.4. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 17.3.5. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 17.3.6. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 17.3.7. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.

## **Artikel 18 Scholing en vorming jeugdige werknemers**

### 18.1. Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve dagen of diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten om te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- b. Een partieel leerplichtige werknemer wordt op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, die in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

### 18.2. Vorming

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstellingen.

Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.

Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als voor de afsluiting van een cursusjaar en derhalve bin-

nen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

18.3. Vakopleiding

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, óf een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, óf met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

18.4. Avondonderwijs

Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. 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.

18.5. Intrekking faciliteiten

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

## **Artikel 19 Kinderopvang**

- 19.1. Met ingang van 1 september 2005 vergoedt de werkgever één zesde deel van de (gemaximeerde) kosten van kinderopvang van eigen, aangehuwde of pleegkinderen van de werknemer in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar. Als sprake is van een éénoudergezin vergoedt de werkgever het verschil tussen de overheidsbijdrage en twee zesde deel van de (gemaximeerde) kosten.
- 19.2. Vergoeding vindt alleen plaats als de opvang geschiedt bij een officieel erkend kinderdagverblijf (inclusief buitenschoolse opvang) of via een officieel erkende gastoudercentrale.

## **Artikel 20 Vakantietoeslag**

- 20.1. Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8 %. De vakantietoeslag wordt berekend over:
- de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen;
  - de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen:
    - bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8;
    - persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7.8.2. sub b.
- 20.2. De vakantietoeslag, die wordt berekend over de maandsalarissen per 1 januari 2005 bedraagt tenminste € 126,- per maand, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.

- 20.3. De vakantietoeslag wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.
- 20.4. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.

#### **Artikel 21 Reserve**

#### **Artikel 22 Spaarbijdrageregeling**

- 22.1. Jaarlijks zal in de maand juni aan de werknemer een spaarbijdrage worden uitbetaald. De spaarbijdrage bedraagt 1,1% van het feitelijk door de werknemer ontvangen jaarinkomen voor zover verworven in actieve dienst van de werkgever in het aan uitbetaling van de spaarbijdrage voorafgaande kalenderjaar, zonder van dit inkomen noch van het inkomen als bedoeld over het lopende kalenderjaar noch van enige grondslag deel uit te maken.
- 22.2. Onverminderd het in het vorige lid bepaalde bedraagt de spaarbijdrage tenminste € 227,- voor een werknemer die het gehele voorafgaande kalenderjaar in dienst was. Voor een werknemer die in de loop van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is getreden wordt de minimum spaarbijdrage pro rata berekend.
- 22.3. Om in aanmerking te komen voor een spaarbijdrage dient er op 1 juni van het jaar van uitbetaling een dienstverband te bestaan.

#### **Artikel 23 Zorgverzekering**

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectief contract, individueel en vrijwillig verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.

#### **Artikel 24 Pensioen**

- 24.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. Deze regeling is neergelegd in de Statuten, het Pensioenreglement en het Huishoudelijk Reglement van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond.
- 24.2. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond.



- 24.3. De werkgever zal zijn toestemming aan Statuten- en/of Reglementswijzigingen en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen. Als het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond ingevolge artikel 20 lid 7 van het pensioenreglement het voornemen heeft de regeling aan te passen dan wel het voornemen heeft om de pensioenaanspraken op grond van het bepaalde in artikel 17 niet of niet geheel te indexeren, dan zal de werkgever hierover zo spoedig mogelijk in overleg treden met de vakverenigingen.
- 24.4. In overleg tussen partijen zijn regelingen getroffen met betrekking tot directe respectievelijk voorwaardelijke koppeling van niet-aaneengesloten dienstverbanden van werknemers. Deze regelingen maken deel uit van de pensioenregeling.
- 24.5. De aanvullende voorziening die binnen de pensioenregeling is getroffen in verband met de invoering van de Algemene Nabestaandenwet wordt voor onbepaalde tijd voortgezet. De door verzekerden verschuldigde premie bedraagt € 9,08 per maand. De werkgever geeft een vaste bijdrage van € 2,27 per maand, ongeacht de hoogte van de premie.

#### **Artikel 25 Sociaal Verslag**

- 25.1. Voor de uitvoering van artikel 31b. van de Wet op de ondernemingsraden, zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- 25.2. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt en aan de vakverenigingen.

#### **Artikel 26 Vakbondswerk in bedrijven**

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen Brunner Mond enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn gemaakt.

#### **Artikel 27 Europees Sociaal Fonds**

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

Aldus is overeengekomen tussen partijen:

Brunner Mond B.V.

FNV Bondgenoten

CNV BedrijvenBond

## **Bijlage I Protocol over het Werkgelegenheidsbeleid**

### **Brunner Mond enerzijds,**

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

### **en de vakverenigingen anderzijds,**

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden.

### **verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:**

#### 1. Periodiek overleg

De vakverenigingen zullen periodiek worden ingelicht over:

- a. de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hieronder wordt verstaan:
  - de gang van zaken,
  - overzicht van het personeelsbudget,
  - aanwezig personeelsbestand,
  - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
  - bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
  - ingeleende arbeidskrachten,
  - overwerk,
  - gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd
- b. de toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.
- c. het besluit van de werkgever om opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken.
- d. het besluit dat op grond van milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur, en zal daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

Ten aanzien van a. en b. zal de ondernemingsraad dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

#### 2. Reorganisatie

- 2.1. Als de werkgever voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- 2.2. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing. In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, die tussen Brunner Mond en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.

De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

Onder gedwongen collectief ontslag wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

- 2.3. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

### 3. Melding vacatures

Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan het CWI.

### 4. Ingeleende arbeidskrachten

- 4.1. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
- 4.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Brunner Mond moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.  
In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
  - incidentele piekbelasting;
  - uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
  - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
  - reorganisaties.
- 4.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 4.4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 4.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten,
  - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

4.5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

5. Ondernemingsraad

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

## **Bijlage II Protocol Arbeid Gehandicapte werknemers**

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

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

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden en het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. Bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitingsgrond te hanteren indien:
  - a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest) capaciteiten van de kandidaat en
  - b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zonedig na het treffen van voorzieningen, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
3. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts / arbo-dienst, UWV en personeelszaken inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.

De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten geschiedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden.

De werkgever zal vakverenigingen ten minste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de kwantitatieve resultaten daarvan.

### **Bijlage III Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst**

In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.

Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.

Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

#### Bijlage IV Salarisschalen per 1 januari 2006

(inclusief verhoging met 1,75%)

*Bedragen in euro's*

<b>Functieschaal</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>K</b>
Minimum	21358	21607	22150	22896	23976	25319	27551	29654	32477
Aantal periodieken	7	7	7	8	9	10	10	10	10
Periodiek	257	443	541	577	613	669	757	886	1082
Maximum	23855	24708	25937	27511	29495	32013	35121	28514	43293

<b>Salarisgroep</b>	<b>Standaard minimum salaris</b>	<b>Aantal standaard periodieken</b>	<b>Standaard maximum salaris</b>	<b>Standaard Periodiek</b>
54	26986	10	35980	899
55	29872	10	39829	996
56	33817	10	45084	1127
57	37838	11	52186	1304
58	42246	12	60351	1509
59	47142	13	69835	1746
60	52439	14	80174	1981
61	58257	15	92659	2293
62	67271	15	107084	2654
63	77717	15	123794	3072



#### Bijlage IV Salarisschalen per 1 oktober 2006

(inclusief verhoging met 0,25%)

*Bedragen in euro's*

<b>Functieschaal</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>K</b>
Minimum	21412	21661	22205	22953	24036	25383	27620	29728	32558
Aantal periodieken	7	7	7	8	9	10	10	10	10
Periodiek	358	444	542	578	615	671	759	888	1084
Maximum	23915	24770	26002	27580	29569	32093	35209	38611	43401

<b>Salarisgroep</b>	<b>Standaard minimum salaris</b>	<b>Aantal standaard periodieken</b>	<b>Standaard maximum salaris</b>	<b>Standaard Periodiek</b>
54	27054	10	36070	902
55	29946	10	39929	998
56	33901	10	45197	1130
57	37932	11	52316	1308
58	42351	12	60502	1513
59	47260	13	70010	1750
60	52570	14	80374	1986
61	58403	15	92890	2299
62	67439	15	107351	2661
63	77911	15	124104	3080

## Bijlage V Beroepsprocedure bij functie-indeling

Als een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

### 1. *Overleg*

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

### 2. *Indelingsbeslissing*

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

### 3. *Intern beroep.*

1. De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient betrokkene, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.
3. Voordat een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en de naasthogere chef ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.
4. De afdeling HR schakelt Werkgeversvereniging AWWN in, die de functie in behandeling neemt of laat nemen. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent het aantal punten toe.
5. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de afdeling Functiewaardering via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

### 4. *Extern beroep*

Als een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en de afdeling Functiewaardering over de vraag of de functie juist is ingedeeld.

De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Als geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van Werkgeversvereniging AWWN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

### 5. *Herhaald beroep*

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg

zoals onder 2.a. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

6. *Overige punten*

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

## Bijlage VI Protocol Verzuimbeperving

Overwegende dat,

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

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

### Rol van de werkgever

#### voorkomen van ziekteverzuim

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

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

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

#### beperking van de verzuimduur

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

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in de Ziektewet.

## **Rol van de werknemer**

### voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

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

### beperving van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

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

## **Overleg**

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

## Bijlage VII Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen. De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van de CAO. Bij een volgende CAO kunnen, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nadere afspraken worden gemaakt.

1. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 15 van de CAO zal met de door het UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 15 van de CAO worden opgenomen.
2. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, 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. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een 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 werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling HR, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terrechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
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 WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven 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, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 15 van de CAO als uitgangspunt geldt.

## **Bijlage VIII Protocol afspraken 2006**

### 1. Studie Pensioen

De fiscale ondersteuning voor prepensioen- en vroegpensioenregelingen is met ingang van 1 januari 2006 vervallen. Als gevolg daarvan is de pensioenregeling van Brunner Mond gewijzigd. Partijen hebben daarover een principeakkoord bereikt, dat op dinsdag 4 april 2006 door CAO-partijen is bekrachtigd.

### 2. Vakbondscontributie

Brunner Mond stelt medewerkers in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het bruto loon. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal Brunner Mond op geen enkele wijze compensatie bieden.

### 3. Spaardagen

Artikel 10.9 CAO (sparen van verlof) wordt met ingang van 1 januari 2006 geschrapt. Voor de werknemers die op grond van dit artikel dagen hebben gespaard, wordt het spaartegoed op de vakantie- en verlofkaart bijgeschreven. Aan deze werknemers wordt de mogelijkheid geboden om het spaartegoed te storten op de levenslooptekening.

### 4. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties wordt voortgezet conform de zogenoemde AWWN-regeling.