

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KATWIJK FARMA B.V.

TE LEIDEN

LOOPTIJD: 1 JANUARI 2005 TOT 1 JANUARI 2007

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Katwijk Farma B.V.

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Definities
2	5	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	7	Algemene verplichtingen van de vakvereniging
4	8	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	8	Indienstneming en ontslag
6 A	10	Dienstrooster en arbeidsduur
6 B	10	Parttime
6 C	10	Arbeidsduurverkorting
7	11	Functiegroepen en salarisschalen/ toepassing van de salarisschalen
8	14	Bijzondere beloningen/ verzuimuren
9	16	Zon- en feestdagen
10	16	Geoorloofd verzuim
11	18	Vakantiedagen
12	21	Vakantietoelage
13	21	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval
14	24	Uitkering bij overlijden
15	24	Vrije uren voor oudere werknemers
16	26	Pensioenregeling/ Regeling vrijwillig vervroegd uittreden
17	27	Gratificatie
18	27	Zorgtoelage
19	27	Spaarloonregeling
20	27	Cao à la Carte
21	27	Tussentijdse wijzigingen
22	28	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage I	29	Functielijst
Bijlage II	30	Schaalsalarissen
Bijlage III	32	Regeling partieel leerplichtigen
Bijlage IV	33	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden
Bijlage V	36	Reglement Functiewaardering
Bijlage VI	39	Reglement Zorgtoelage
Bijlage VII	40	Kinderopvang
Bijlage VIII	41	Protocolafspraken
Bijlage IX	42	Reglement CAO à la Carte

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Katwijk Farma B.V. te Leiden, statutair gevestigd te Leiden

als partij ter ene zijde

en

CNV Bedrijvenbond te Houten

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© copy

2005 CAO-partijen en AWWN niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede de AWWN te Haarlem.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever en de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht. Hieronder wordt verstaan dat de werknemer gemiddeld niet meer dan 13 uur per week werkt;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het salaris per maand als geregeld in bijlage II;
- i. maand inkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele:
 - ploegentoeslag
 - persoonlijke toeslag
 - individuele toeslag
- j. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven;
- k. uurloon : een uurloon bedraagt 0.5769% van het maandinkomen exclusief de ploegentoeslag;
- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. Burgerlijk Wetboek : Boek 7 Titel 10;
- n. arbeidsgehandicapte werknemer : de werknemer in artikel 2 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA);
- o. partner : Echtgeno(o)t(e), partner geregistreerd overeenkomstig de Wet op de Partnerregistratie of 2 samenwonenden met een samenlevingscontract langer dan 1 jaar;
- p. parttime : Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de afgesproken arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur

van een fulltime werknemer.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

hierbij de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakvereniging overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden de vakvereniging inlichten, één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
7. Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu voortdurend en intensief bevorderen.

De werknemers zullen handelen overeenkomstig het veiligheids-, gezondheids- welzijns- en milieubeleid en de specifieke voorschriften ter zake.

De werkgever zal milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en de maatregelen, die daarvoor genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

8. Sociaal Beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever de O.R. periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim
- beoordelingssystemen en overwerk.

2. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
3. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten zal werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

9. Bedrijvenwerk

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en zijn leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep van de vakvereniging;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden en/of kaderleden van een bedrijfsledengroep, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden en/of kaderleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan bestuursleden en/of kaderleden van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

10. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die langer dan een jaar in dezelfde functie werkzaam zijn, zullen vanaf dat moment het CAO-schaalsalaris van de betreffende functiegroep ontvangen.

11. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakvereniging ten minste 1x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij zal door werkgever en vakvereniging rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan

tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming, bijzondere situaties daargelaten. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.
 - b. de werkgever zal aan de werknemer, die om gezinsredenen het dienstverband heeft beëindigd en die gedurende de eerstvolgende twee jaren na die beëindiging solliciteert naar een passende vacature bij de werkgever, voorrang verlenen bij de vervulling van die vacature.
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
 - d. de werkgever het verrichten van overwerk zoveel als mogelijk is beperken.

12. Scholing

De werkgever staat positief ten opzichte van kansen tot perspectiefverbetering van de werknemer door middel van studie en scholing. In het bedrijf van de werkgever bestaat een studiekostenregeling die bijdraagt in de kosten van studie in verband met de functie.

De behoefte aan opleidingen zal o.a. via het Functioneringsoverleg worden geïnventariseerd.

Het opleidingsbeleid en terugbetalingsregeling zijn nader uitgewerkt in de Personeelshandleiding.

13. Bestrijding arbeidsongeschiktheid

De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de GAK is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.

14. Vakbondsoverleg

Tijdens het periodieke overleg met de vakorganisatie zal de werkgever de vakorganisatie informeren over de algemene gang van zaken bij de onderneming en in het bijzonder over aangelegenheden betreffende scholing en betreffende ziekteverzuimbestrijding.

15. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich voor de CAO met looptijd van 1 januari 2005 tot 1 januari 2007 bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN, de FNV-bondgenoten, de CNV-Bedrijvenbond en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

16. Kinderopvang

Het budget voor de kinderopvangregeling wordt gesteld op € 20.500 gedurende de looptijd van deze CAO. De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage VII.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 20, en voorts zijn krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren, arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
6. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit direct aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst (artikel 672:3 BW):

1. Door opzegging door werknemer 1 maand
2. Door opzegging door werkgever (artikel 672:2 BW):
 - Voor de werknemer, die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand
 - Voor de werknemer, die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden
 - Voor de werknemer, die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden
 - Voor de werknemer, die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden

De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan één maand.

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

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 BW eerste lid en artikel 668 BW.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:

Bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

4. a. Het bepaalde in het derde lid van artikel 668 BW is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
- b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer uiterlijk één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
5. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, en c van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden,

met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

8. Het bepaalde in artikel 670 BW vijfde lid opzegverbod wegens lid vakbond) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, en c niet van toepassing.
9. Aan werknemers met een dienstverband als bedoeld onder lid 2 b, en c van dit artikel, zal de werkgever uiterlijk in de vóórlaatste maand van dat dienstverband meedelen of het dienstverband voor verlenging in aanmerking komt.

Artikel 6 A

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij werknemers beurtelings in een dag- of nachtdienst zijn ingedeeld dan wel beurtelings in een ochtend- of middagdienst;
4. De werknemer ontvangt van de werkgever het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Bij onvoorziene wijziging in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever met inachtneming van de bepalingen van de Wet O.R. overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
6. Voor parteel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III.

Artikel 6 B

Parttime

1. Een verzoek tot werken in deeltijd dient ten minste 4 maanden voorafgaand aan de Ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd. Een dergelijk verzoek zal worden toegewezen tenzij de inhoud en de bezetting van de functie dat beletten. Afwijzing van een verzoek zal schriftelijk moeten worden gemotiveerd.
2. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing voor zover het betreft het recht op vermeerdering van overeengekomen arbeidsduur. De werknemer kan desalniettemin een schriftelijk verzoek indienen tot vermeerdering van de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever zal z.s.m. doch binnen uiterlijk twee maanden schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. De werkgever kan dit verzoek toewijzen indien de vermeerdering niet in strijd is met enig belang van de werkgever.
3. Voor de parttime werknemer zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 6 C

Arbeidsduurverkorting

1. Iedere werknemer heeft, bij een volledige dienstbetrekking, recht op 12 ADV-dagen of diensten per kalenderjaar. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 3 van deze dagen of diensten in tijdig overleg met de ondernemingsraad als collectieve roostervrije dagen of diensten voor het bedrijf of voor een afdeling aanwijzen. De overige dagen worden door de werkgever in overleg met betrokkenen in een rooster vastgelegd.
2. In het geval dat een individuele parttime medewerker doordat ADV-dagen verplicht moeten worden opgenomen, dagen te kort heeft voor een vakantie, dan zal desgewenst in overleg met de afd. P&O naar een oplossing worden gezocht. Dit tekort van dagen mag dan echter niet zijn ontstaan door dagen in te leveren voor Fietsproject of verkoop van dagen via CAO à la Carte.
3. Individuele verhindering op grond van artikel 10 of artikel 13 van deze overeenkomst op vastgestelde ADV-uren geeft geen recht op vervangend vrijaf.
4. Indien de verhindering echter plaatsvindt tijdens een periode van aaneengesloten collectief vastgestelde (halve) ADV-dagen zal slechts één ADV-dag komen te vervallen. Voor de andere (halve) dagen zal vervangende ADV worden vastgesteld.
5. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op ADV-uren moet worden gewerkt volgens het normale dienstrooster geldt deze arbeid niet als overwerk en worden in overleg met de desbetreffende werknemer(s) vervangende ADV-uren vastgesteld.
6. Parttime werknemers en werknemers die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn, ontvangen de in lid 1 genoemde ADV naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve uren.
Indien een aangewezen ADV-dag samenvalt met een dag dat de parttime werknemer niet of gedeeltelijk zou werken, zal niet dan wel naar rato een ADV-dag worden ingehouden.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
Het reglement functiewaardering is opgenomen onder bijlage V bij deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- d. Werknemers van Katwijk Farma B.V. of uitzendkrachten langer dan 1 jaar in dienst die (nog) niet in het bezit zijn van het diploma "Farmaceutisch Vakman/Vakvrouw" worden één functiegroep lager ingedeeld, dan hier vermeld.
- e. Wanneer een werknemer niet-verplicht deelneemt aan de cursus Farmaceutisch Vakman/vrouw en het diploma behaalt, goed functioneert en nog niet het maximum aantal functiejaren in de schaal heeft bereikt, zal een extra functiejaar worden toegekend.
- f. Gedurende de looptijd van deze CAO zal een nieuwe opzet van de functiejaarschaal worden ingevoerd, waarbij leeftijdschalen vervallen en aanloopschalen worden toegevoegd. Gelijktijdig zal lid 2 van dit artikel geheel vervallen. Vanaf dan zal de werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt

ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toeneemt, in voorkomende gevallen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings/ opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand januari - nadat de werknemer op grond van nog op te stellen criteria naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen en de functie op het vereiste niveau daadwerkelijk uitvoert - wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejaarschaal."

- g. Werknemers, die minimaal 5 jaar zijn ingeschaald op het maximum van hun schaal, zullen bij normaal functioneren, per 1 januari volgend op die vijf jaar in de Extra-trede worden geplaatst. Werknemers, die op het moment van toekennen langer dan 1 maand (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, komen niet voor toekenning van een Extra-trede in aanmerking. Bij volledige werkhervatting vindt alsnog toekenning plaats met terugwerkende kracht tot het moment dat werknemer een Extra-trede zou zijn toegekend, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn.

2. Leeftijdschaal

De werknemers die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de periode volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Funciejaarschaal

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaarschaal. Wijzigingen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar tot dat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

De toekenning van een functiejaar is gebaseerd op een normale functievervulling. Bij een zeer goede functievervulling kan de verhoging meer bedragen dan een functiejaar.

Bij een zeer slechte functievervulling kan een functiejaar worden onthouden dan wel een gedeeltelijk functiejaar worden toegekend. Indien de werkgever het voornemen daartoe heeft, zal hij de werknemer uiterlijk in de maand september voorafgaand aan de datum van de salaris-herziening, schriftelijk op de hoogte stellen onder vermelding van de redenen. Tegen het besluit tot het (gedeeltelijk) niet toekennen van een functiejaar kan de werknemer in beroep gaan bij de algemeen directeur. De werknemer kan zich in dat beroep laten bijstaan door de vakorganisatie, een lid van zijn ondernemingsraad of door een collega.

Werknemers, die langer dan 1 maand (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, komen niet voor toekenning van een functiejaar in aanmerking. Bij volledige werkhervatting vindt alsnog toekenning plaats met terugwerkende kracht tot het moment dat werknemer een functiejaar zou zijn toegekend, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn.

- b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling op of boven de functievulwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

4. Tijdelijke waarneming

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten. De werknemer ontvangt 50% van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen.

Bij tijdelijke waarneming langer dan 1 maand ontvangt de werknemer een uitkering ter grootte van

100 % van het verschil bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.

- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
- c. Inschaling bij diploma Farmaceutisch vakman/vrouw
In geval van indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal de werknemer bij het behalen van het diploma Farmaceutisch vakman/vrouw vanaf de examendatum "horizontaal" worden ingeschaald.
- d. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de 7e maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied in de met de functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Gedurende de hieraan voorafgaande 6 maanden kan geen functiejaarverhoging worden toegekend.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag met jaarlijks 1/5 deel van het bedrag waarmee het schaalsalaris voor de betrokkene is verhoogd evenwel tot een maximum van 1% van het schaalsalaris.
Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
- c. Op grond van medische redenen
1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

2. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte-werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het salaris aanvragen bij de uitvoeringsinstelling en daarbij gebruik maken van mogelijkheden die de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapte biedt.
3. Het onder 2. van dit artikellid bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

7. Uitvoeringsbepaling

- a. Parttime werknemers ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.
- b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 10 en 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De schaaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het schaaalsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegdienst met vroege- en avonddiensten 14% van het schaaalsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdienst heeft verricht, anders dan bij arbeidsongeschiktheid of opname van overeengekomen ADV- of vakantiedagen, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegdienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 3 onder e van dit artikel bepaalde.
Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in ploegdienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de maand gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft

gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende maand:

1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 6 maanden
60% gedurende 6 maanden
40% gedurende 6 maanden
20% gedurende 6 maanden;
3. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, gelden de volgende regelingen.

Van overwerk voor parttime werknemers is sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.
Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen.
 - b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden uitbetaald. Indien in vrije tijd wordt gecompenseerd kan deze vrije tijd desgewenst binnen een maand na de desbetreffende overschrijding worden opgenomen, tenzij de minimale bezetting dit niet toelaat
 - c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van een uurloon:
 1. uren tussen 18.00 uur en 24.00 uur op zaterdag, en uren op maandag tussen 0.00 en 06.00 uur alsmede uren op feestdagen 200% van een uurloon
 2. alle overige uren 150% van een uurloon.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 en 2 van dit lid c.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder lid b. van dit artikel, wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% van het uurloon per uur.

- d. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 A lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandinkomen gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,31% en op feestdagen 1,25% van het schaalsalaris.
- e. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e. van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het schaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het schaalsalaris indien de rust tussen de 2 wachten 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten of meer in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

4. Verzuimuren

- a. Onverminderd het in lid 3 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, met een maximum van 8 uren.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

5. Rusttijd in het bedrijf, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag, alsmede eens in de 5 jaar de 5e mei ter viering van de Nationale Bevrijding.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, en wel van 0.00 uur tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag.
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie tot een maximum van vijf dagen bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer.
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, schoonouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens partner.
 - f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn grootouders, grootouders van zijn partner, schoonzoon, schoondochter, een kleinkind, dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd.
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd tot een maximum van 2,5 uren per bezoek, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, tot een maximum van één dag. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van

de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders.

- d. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
- e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen.
- f.
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie 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 te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende één dag of dienst ten behoeve van kraamverlof na bevalling partner.

De werknemer kan zorgverlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen (zoals genoemd in artikel 1) opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg). De voorwaarden van het zorgverlof worden genoemd in de Personeelshandleiding van werkgever.

4. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
5. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever.
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
6. De Wet Ouderschapsverlof en de Wet Loopbaanonderbreking worden genoemd in de Personeelshandleiding van werkgever.

Artikel 11

Vakantiedagen

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 200 uur bij een normaal dienstverband. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
 - b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft

bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 16 uur extra vakantie met behoud van salaris.

- c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55 resp. 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantie rechten per vakantiejaar recht op 216, 224, 232 resp. 240 uur vakantie met behoud van salaris.
- d. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort, in evenredigheid met het aantal uren conform hun arbeidsovereenkomst. Vakantierechten van minder dan een half uur worden naar boven op een half uur afgerond.
- e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie rechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel ten minste 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. De vakantie-aanvraagprocedure zoals opgenomen in de Personeelshandleiding is onverkort van kracht.
Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris, als bedoeld in lid 4 van dit artikel, voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub c. en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur geeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.

6. Snipperdagen

a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 5 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 1 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wordt nog vakantie verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt nog vakantie verworven over de wettelijke periode (totaal 16 weken).

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 10 lid 1 sub a, d, e, f, g en i gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien één der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde

vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 sub a, d, e, f, g en i niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het sub b van dit artikel bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verjaring

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

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval en behoudens de regeling CAO à la Carte, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. De werknemer die op 31 mei van het jaar in dienst is van de werkgever ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni, een vakantietoeslag ten bedrage van 8% gebaseerd op het in dat jaar opgebouwde inkomen, bestaande uit 12 maal het Schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag, persoonlijke toeslag, functietoeslag en/of individuele toeslag. Voor parttimers wordt het inkomen, zoals hierboven gedefinieerd naar rato van de in het vakantietoeslagjaar gewerkte tijd vastgesteld. Voor de functievolvassenen werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in volledige dienst is geweest, geldt een minimum van € 1.606,- in 2006. Voor parttimers wordt dit minimum naar rato vastgesteld. Voor werknemers in de jeugdschalen wordt het minimum vastgesteld aan de hand van het afleidingspercentage van de jeugdschalen, behorend bij de betreffende leeftijd. Bepalend voor de vaststelling van de minimum vakantietoeslag is de leeftijd van de werknemer op 1 mei in het voorafgaande jaar.
2. De werknemer die niet vanaf 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd.
3. Indien het dienstverband van een werknemer na 1 juni verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste maandbetaling zijn vakantietoeslag, in evenredigheid met de diensttijd na 1 juni.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 13a

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt:

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, en WAO voorzover hierna niet anders bepaald.

1. a. Aan de werknemer wiens dienstverband bij de werkgever tenminste twee maanden heeft geduurd zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende ten hoogste 104 weken een aanvulling worden verstrekt op de verplichte loondoorbetaling resp. de uitkering van de Ziektewet tot 100% van het bruto maandinkomen.
- b. Voor de in lid 1.a bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen.
- c. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van de bovengenoemde perioden van in totaal maximaal twee jaar aanvulling.
- d. Voor de in lid 2.a bedoelde werknemer zal bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO en/of een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ter zake van de arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal een jaar worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen. De aanvulling zal echter niet meer bedragen dan in het geval van een volledige WAO-uitkering.
- e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan de som van de aanvulling van een gedeeltelijke WAO-uitkering, eventuele loonbetaling – al of niet van een derde – en/of eventuele WW-uitkering nooit meer bedragen dan 100 % van het bruto maandinkomen.

Artikel 13b

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004:

1. a. Aan de werknemer wiens dienstverband bij de werkgever tenminste twee maanden heeft geduurd zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende ten hoogste 26 weken een aanvulling worden verstrekt op de verplichte loondoorbetaling resp. de uitkering van de Ziektewet tot 100% van het bruto maandinkomen. Over de volgende 78 weken bedraagt deze uitkering 85% van het bruto maandinkomen.

In geval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en voor zolang werknemer in dienst bij werkgever, geldt het volgende:

- b. Werkhervatting gedeeltelijke arbeidsongeschikten (WGA):

1. minder dan 35% arbeidsongeschikt:

derde jaar : 100% over de gewerkte uren + 80% over het arbeidsongeschiktheidpercentage
vierde jaar : 100% over de gewerkte uren + 75% over het arbeidsongeschiktheidpercentage

2. van 35% tot 80% arbeidsongeschikt:

derde jaar: 100% over de gewerkte uren + WGA-uitkering + een aanvulling door werkgever ter grootte van 10% van het bruto maandinkomen maal het arbeidsongeschiktheidpercentage.
vierde jaar: 100% over de gewerkte uren + WGA-uitkering + een aanvulling door werkgever ter grootte van 5% van het bruto maandinkomen maal het arbeidsongeschiktheidpercentage.

- c. Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA):

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid (80 – 100%) na de eerste twee ziektejaren, zal het volgende van toepassing zijn:

De salarisdoorbetaling van 85% gedurende 78 weken, zal met terugwerkende kracht worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen op de eerste ziektedag.

Het derde jaar van arbeidsongeschiktheid: IVA-uitkering + een aanvulling door werkgever ter grootte van 10% van het bruto-maandinkomen

Het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid: IVA-uitkering + een aanvulling door werkgever ter grootte van 5% van het bruto-maandinkomen.

- d. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van de bovengenoemde perioden van in totaal maximaal twee jaar salarisdoorbetaling.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan de som van de aanvulling van een gedeeltelijke WAO-uitkering, eventuele loonbetaling – al of niet van een derde – en/ of eventuele WW-uitkering nooit meer bedragen dan 100 % van het bruto maandinkomen.
2. Ziektegevallen ontstaan in de periode tussen 1 januari 2004 en 30 juni 2005 vallen onder de regeling zoals opgenomen onder artikel 13a, lid 1a.
 3. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de veiligheidsvoorschriften opzettelijk hebben overtreden;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden;
 - d. zich niet houden aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - e. door het betreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - f. weigeren medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde Second opinion van de bedrijfsvereniging.
 5. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

6. Poortwachter

Katwijk Farma BV zal in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbo-dienst er zorg voor dragen dat er ten aanzien van de Wet Poortwachter volledige informatie plaatsvindt aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij Katwijk Farma BV. Dit zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt. Individueel geldt dat Katwijk Farma BV de werknemer, waarvoor de reïntegratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex) werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden. De individuele afspraak tussen Katwijk Farma BV en reïntegratiebedrijf (en/of Arbo-dienst) is voor betrokken werknemer tenminste beschikbaar voor inzage. De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a) de werkgever zal in overleg met de OR 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, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- b) recht op Second opinion duidelijk wordt vastgesteld;
- c) gedurende de periode van Second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100% hangende de beslissing van de UWV, mits de Second opinion binnen 10 werkdagen wordt aangevraagd.
- d) indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht om met terugwerkende kracht het maandinkomen te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet

gewerkt is.

- e) Het reïntegratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- f) Gedurende het reïntegratietraject, voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO/ WIA van toepassing zijn. Het reïntegratietraject eindigt wanneer:
 - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever
 - het reïntegratietraject is gestaakt op advies van het reïntegratiebedrijf en/of Arbo-dienst
 - een duur van 104 weken wordt overschreden.
- g) indien na afloop van de twee jaar verzuim de WAO-uitkering/ WIA - uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever, waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door de UWV, zal de aanvulling tot 100% op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd tot wettelijk vastgestelde maximum periode.
- h) De onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering/ WIA - uitkering uit te stellen;
- i) Komt de werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichting tot medewerking aan het reïntegratieplan niet na, dan verliest hij tijdelijk zijn recht op loondoorbetaling.
- j) Indien na afloop van de twee jaar verzuim de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werknemer, waarbij de nalatigheid van de werknemer vastgesteld moet zijn door de UWV, zal deze sanctie niet door aanvulling van de werkgever worden gecompenseerd.
- k) De vakorganisatie tenminste één maal per jaar in het periodiek overleg zal worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe reïntegratieaanpak.
- l) Plaatsing bij een andere werkgever vindt plaats op basis van detachering met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden. De periode van detachering eindigt op het moment van een succesvolle reïntegratie, doch uiterlijk 24 maanden na de eerste ziekte dag. Van een succesvolle reïntegratie is onder meer sprake indien de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst treedt van de nieuwe werkgever.
- m) Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- n) Partijen bij de CAO zullen tijdens het periodiek overleg de werking van dit protocol evalueren.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatst genoten salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de partners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoelage en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewetten de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 15

Vrije uren voor oudere werknemers

- 1. De werknemer die vóór 1 juli 2005 bij werkgever in dienst is getreden en op 1 juli 2005 tenminste de

leeftijd van 50 jaar heeft bereikt , kan vanaf de leeftijd van 58 jaar op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.

2. a. De beschikbare vrije tijd bedraagt voor de werknemer, die op 1 juli 2005 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

60 jaar heeft bereikt: maximaal 36 minuten per werkdag

61 jaar heeft bereikt: maximaal 48 minuten per werkdag.

- b. De beschikbare vrije tijd bedraagt voor de werknemer, die op 1 juli 2005 in de leeftijdscategorie 55 t/m 59 jaar valt en voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

58 jaar heeft bereikt: maximaal 6 minuten per werkdag

59 jaar heeft bereikt: maximaal 12 minuten per werkdag.

60 jaar heeft bereikt: maximaal 18 minuten per werkdag

61 jaar heeft bereikt: maximaal 24 minuten per werkdag.

- c. De beschikbare vrije tijd bedraagt voor de werknemer, die op 1 juli 2005 in de leeftijdscategorie 50 t/m 54 jaar valt en voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

59 jaar heeft bereikt: maximaal 6 minuten per werkdag.

60 jaar heeft bereikt: maximaal 9 minuten per werkdag

61 jaar heeft bereikt: maximaal 12 minuten per werkdag.

Onder werkdagen worden in dit verband verstaan de werkdagen in enig kwartaal, inclusief eventuele ziekte- en vakantiedagen.

3. Indien de werknemer van bovenstaande mogelijkheid gebruik maakt zal een korting op het maandinkomen plaatsvinden. Deze korting bedraagt voor:

58-jarigen : 0,4%

59-jarigen : 0,8%

60-jarigen : 1,2%

61-jarigen en ouder : 1,6%.

4. Het onder 3 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, noch voor de uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever
- a. voor de aanvang van elk kalenderkwartaal
- b. als het sub a gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag werkhervatting
- c. als het sub a gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel mogelijk in aanmerking worden genomen.

6. Een werknemer als bedoeld in lid 1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een naar evenredigheid deel van de in lid 2 genoemde extra vrije tijd. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week werkt, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.
7. Indien voor de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende

kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende het welk het dienstverband nog voortduurt.

8. In de sub 5.b en 5.c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
9. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
10. Vrije tijd kan uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen.
11. Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
12. Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.

Artikel 16

Pensioenregeling/Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

A. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Op verzoek van de werknemer die gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, kan de pensioenverzekering tegen bijbetaling door de werknemer van de daarvoor verschuldigde premiekosten, tijdens de periode van het verlof worden voortgezet alsof hij geen gebruik maakte van het ouderschapsverlof.

B. Prepensioenregeling (tot en met 31 december 2005)

Met ingang van 1 juli 2002 zal voor het gehele personeel de bestaande VUT-regeling worden omgezet in een prepensioenregeling, met uitzondering van diegenen die onder de VUT regeling blijven vallen. De prepensioenregeling met de garantieregeling gaat in op 1 juli 2002. Voor deze regeling geldt hetgeen in het Reglement pensioenen is opgenomen. De prepensioenregeling zal een uitkering kennen van maximaal 80% van het bruto salaris per jaar (incl. vakantiegeld doch exclusief gratificatie) en is gebaseerd op een geïndexeerd middelloon. Het prepensioen gaat standaard in op 62-jarige leeftijd. Werknemers bouwen vanaf de 25-jarige leeftijd een prepensioenregeling op, of later indien men op 25-jarige leeftijd nog niet in dienst is. Werknemers zullen bijdragen aan de kosten van deze regeling door een inhouding op het salaris van 0,75% van het maandinkomen inclusief 8% vakantiegeld. Voor nieuwe werknemers vanaf 1 juli 2002 in dienst geldt dat voor hen alleen op basis van toekomstige dienstjaren wordt opgebouwd. Gedurende de periode van prepensioenen wordt de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen voortgezet. Gebruik maken van de prepensioenregeling kan tussen de leeftijd van 60 tot 65 jaar. De uitkering prepensioenen zal hieraan worden aangepast. Bij eerder uittreden zullen ook de voortzetting van opbouw van het ouderdomspensioen en de uitkering gebaseerd op de garantieregeling met dezelfde factoren worden gekort. Bij later uittreden vindt geen oprenting hiervan plaats. De prepensioenregeling zal flexibel worden opgezet, bijsparen d.m.v. verkoop dagen en/of door storting van geld wordt mogelijk.

Bij het verlaten van het bedrijf voor datum ingang prepensioenen kunnen opgebouwde prepensioenrechten (dus niet de garantieregeling en niet de opbouw ouderdomspensioen gedurende de prepensioenperiode) worden meegenomen. Voor huidige werknemers (t/m 1 juli 2002 in dienst gekomen) geldt een garantieregeling, zodat ook zij bij een kortere opbouwperiode toch een uitkering van 80% van het middelloonsalaris vanaf 62-jarige leeftijd kunnen krijgen, indien zij dan nog in dienst zijn. De prepensioenregeling kent geen tegemoetkoming van ziektekosten, ook geen werkgeversdeel van de ziekenfondspremie. Compensatie hiervan is inbegrepen in het uitkeringspercentage van 80%.

Vanaf 1 januari 2006:

1. De tot en met december 2005 opgebouwde rechten prepensioenen blijven intact en verzekerd bij Nationale Nederlanden. Deze rechten worden conform de bestaande CAO-afspraken geïndexeerd.
2. De bestaande Ouderdomspensioenregeling wordt uitgebreid met een collectieve bijspaarmodule. De

Ouderdomspensioenregeling kent een mogelijkheid tot eerder uittreden dan op 65-jarige leeftijd tegen een lagere uitkering. Door bij te sparen wordt deze lagere uitkering hoger.

3. De werkgever stelt jaarlijks voor de doelgroep 56- per werknemer een bedrag beschikbaar. Dit bedrag is gebaseerd op een percentage van het salaris (12 maal maandsalaris in januari van dat jaar + 8% vakantietoeslag) en wel gemiddeld 1,86%. Voor bepaling van het individuele bedrag t.b.v. de bijspaarmodule wordt een leeftijdsstaffel gehanteerd.
4. Daarbovenop stelt de werkgever jaarlijks voor de doelgroep 56- oud (= op 1/7/2002 in dienst) per werknemer een bedrag beschikbaar. Dit bedrag is gebaseerd op een percentage van het salaris (12 maal maandsalaris in januari van dat jaar + 8% vakantietoeslag) en wel gemiddeld 1,53%. Voor bepaling van het individuele bedrag t.b.v. de bijspaarmodule wordt een leeftijdsstaffel gehanteerd.
5. De eigen bijdrage werknemer voor prepensioen ad 0,75% (van 12 maal maandsalaris in januari van dat jaar + 8% vakantietoeslag) kan op basis van vrijwilligheid worden gebruikt voor extra bijsparen in de Bijspaarmodule Ouderdomspensioen of voor een Levensloopregeling. Ook kan men er voor kiezen de eigen bijdrage te laten vervallen.
6. Voor de bijspaarmodule pensioenengeldt het voorbehoud van fiscale goedkeuring.

Werknemers, die in dienst waren op 1 juli 2002 en alsdan de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, blijven vallen onder de huidige VUT-regeling. Werknemers, die in dienst waren op 1 juli 2002 en alsdan de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt, doch op 1 januari 2006 de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt geldt de regeling van de prepensioen zoals omschreven in Artikel 16 lid B.

C. Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

1. In het bedrijf van de werkgever is een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden van kracht voor werknemers van 61 jaar of ouder met een ononderbroken dienstverband van tenminste 10 jaar en die op 1 juli 2002 reeds in dienst waren en alsdan de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt,
2. De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 17

Gratificatie

1. Iedere werknemer in vaste dienst van de werkgever heeft recht op een jaarlijks te verstrekken gratificatie ter grootte van 8% gebaseerd op het in het gratificatiejaar opgebouwde inkomen, bestaande uit 12 maal het Schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag, persoonlijke toeslag, functietoeslag en/of , individuele toeslag. Indien in het betreffende jaar wijzigingen zijn voorgekomen in de individuele arbeidstijd (deeltijd), zal de gratificatie naar rato worden vastgesteld.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de gratificatie naar rato van het aantal dagen dienstverband gedurende dat tijdvak.
3. Werknemers met wie het dienstverband tijdens de proeftijd of op grond van een dringende reden wordt beëindigd, zullen deze gratificatie niet ontvangen.

Artikel 18

Zorgtoeslag

Jaarlijks, in de maand november, kan iedere werknemer overeenkomstig de Regeling Zorgtoeslag in aanmerking komen voor een zorgtoeslag van € 240,- bruto. Voor deeltijdmedewerkers met een deeltijdpercentage van 40 of minder geldt een zorgtoeslag van € 120,- bruto. Deze toeslag kan onder bepaalde voorwaarden netto worden uitbetaald. De regeling Zorgtoeslag is opgenomen in een reglement (bijlage VI).

Artikel 19

Spaarloonregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een spaarloonregeling. Deelname aan deze regeling is vrijwillig en staat open voor alle werknemers, voor zolang de werkgever deze hanteert.

Artikel 20

CAO à la Carte

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om onder bepaalde condities bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te ruilen. De voorwaarden zijn opgenomen in de bijlage IX van deze collectieve arbeidsovereenkomst (reglement CAO à la Carte)

Artikel 21

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2006 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Katwijk Farma B.V.

CNV Bedrijvenbond
te Houten

Funcielijst Katwijk Farma B.V.

Groepsgrenzen punt. ORBA

Groep A1 & A2(0 t/m 22,5)	:	-
Groep B (23 t/m 47,5)	:	Inpakster bruistablettenafdeling Medewerker bakkenspoelmachine Laboratoriumschoonmaakster Productieschoonmaker Verpakster
Groep C (48 t/m 72,5)	:	Bliesterlijn-assistente Medewerker Magazijn Weger
Groep D (73 t/m 97,5)	:	Assistent blisteroperator Drageerder Tabletteerder Granuleerder Customer service junior assistent Receptioniste/ telefoniste Assistent analist
Groep E (98 t/m 121,5)	:	Bliesteroperator Administratief medewerker magazijn Operator bruistablettenafdeling Medewerker ontwikkeling Analist A Medewerker bedrijfsbureau Customer service assistent Secretariaatsmedewerker Medewerker financiële afdeling Administratief medewerker registratie Quality inspector
Groep F (122 t/m 145)	:	Coördinator introducties Allround blisteroperator Medewerker ontwikkeling allround Customer service senior assistent Boekhouder Analist B Packaging development officer Quality inspector (allround) Technische Dienstmedewerker Planner bedrijfsbureau

Schaalsalaris per maand per 1-1-2005 (verhoging is 0,75%)

Functiejaarschaal

Groep	A1	A2	B	C	D	E	F
0 functiejaar	1471	1561	1651	1747	1857	1972	2080
1 functiejaar	1513	1584	1682	1778	1893	2006	2120
2 functiejaar	1558	1612	1709	1815	1928	2045	2155
3 functiejaar			1739	1845	1968	2083	2199
4 functiejaar			1771	1877	2000	2133	2241
5 functiejaar					2036	2158	2280
Extra trede	1587	1642	1804	1914	2075	2199	2323

Leeftijdsschaal

Groep	%	A1	A2	B	C	D	E	F
16 jaar	55	809	859	908	961	1021	1085	1144
17 jaar	60	883	937	991	1048	1114	1183	1248
18 jaar	65	956	1015	1073	1136	1207	1282	1352
19 jaar	70	1030	1093	1156	1223	1300	1380	1456
20 jaar	80	1177	1249	1321	1398	1486	1578	1664
21 jaar	90	1324	1405	1486	1572	1671	1775	1872
22 jaar	95	1397	1483	1568	1660	1764	1873	1976

Schaalsalaris per maand per 1-2-2006 (verhoging is 0.5%)

Functiejaarschaal

Groep	A1	A2	B	C	D	E	F
0 functiejaar	1478	1569	1659	1756	1866	1982	2090
1 functiejaar	1521	1592	1690	1787	1902	2016	2131
2 functiejaar	1566	1620	1718	1824	1938	2055	2166
3 functiejaar			1748	1854	1978	2093	2210
4 functiejaar			1780	1886	2010	2144	2252
5 functiejaar					2046	2169	2291
Extra trede	1595	1650	1813	1924	2085	2210	2335

Leeftijdsschaal

Groep	%	A1	A2	B	C	D	E	F
16 jaar	55	813	863	912	966	1026	1090	1150
17 jaar	60	887	941	995	1054	1120	1189	1254
18 jaar	65	961	1020	1078	1141	1213	1288	1359
19 jaar	70	1035	1098	1161	1229	1306	1387	1463
20 jaar	80	1182	1255	1327	1405	1493	1586	1672
21 jaar	90	1330	1412	1493	1580	1679	1784	1881

22 jaar	95	1404	1491	1576	1668	1773	1883	1986
Schaalsalaris per maand								
Per 1-7-2005								
	Verhoging is 0,75%							
<u>Functiejaarschaal</u>								
Groep	A1	A2	B	C	D	E	F	
Aanloopschaal 0	956	1015						
Aanloopschaal 1	1030	1093	1156	1223				
Aanloopschaal 2	1177	1249	1321	1398	1486	1578	1664	
Aanloopschaal 3	1324	1405	1486	1572	1671	1775	1872	
Aanloopschaal 4	1397	1483	1568	1660	1764	1873	1976	
0 functiejaars	1471	1561	1651	1747	1857	1972	2080	
1 functiejaar	1513	1584	1662	1778	1893	2006	2120	
2 functiejaars	1558	1612	1709	1815	1928	2045	2155	
3 functiejaars			1739	1845	1968	2083	2199	
4 functiejaars			1771	1877	2000	2133	2241	
5 functiejaars					2036	2158	2280	
Extra trede	1587	1642	1804	1914	2075	2199	2323	

Schaalsalaris per maand								
per 1-2-2006								
	Verhoging is 0,5%							
<u>Functiejaarschaal</u>								
Groep	A1	A2	B	C	D	E	F	
Aanloopschaal 0	961	1020						
Aanloopschaal 1	1035	1098	1161	1229				
Aanloopschaal 2	1182	1255	1327	1405	1493	1586	1672	
Aanloopschaal 3	1330	1412	1493	1580	1679	1784	1881	
Aanloopschaal 4	1404	1491	1576	1668	1773	1883	1986	
0 functiejaars	1478	1569	1659	1756	1866	1982	2090	
1 functiejaar	1521	1592	1690	1787	1902	2016	2131	
2 functiejaars	1566	1620	1718	1824	1938	2055	2166	
3 functiejaars			1748	1854	1978	2093	2210	
4 functiejaars			1780	1886	2010	2144	2252	
5 functiejaars					2046	2169	2291	
Extra trede	1587	1642	1804	1914	2075	2199	2323	

Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

Artikel 1 Deelname/aanmelding

1. De deelname aan deze regeling staat open voor actieve werknemers en is vrijwillig.
2. De regeling is van toepassing op de werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever zijn en op 1 juli 2002 reeds in dienst waren en alsdan de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, de 61-jarige leeftijd bereiken of hebben bereikt en nog geen 65 jaar zijn.
3. De regeling is niet van toepassing op 61-, 62-, 63- en 64-jarigen, die aanspraak hebben op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, een volledige uitkering krachtens de Z.W., W.A.O. WIA of W.W., alsmede 61-, 62-, 63- en 64-jarigen die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
1. Voor 61-, 62-, 63- en 64-jarigen die aanspraak hebben op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat ze aan de regeling zouden kunnen gaan deelnemen nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. In dit geval wordt de uitkering in mindering gebracht op de uitkering bedoeld in artikel 2.
5. Het dienstverband moet voorafgaande aan de datum waarop vervroegd wordt uitgetreden ten minste 10 jaar ononderbroken hebben bestaan.
6. Toetreding tot de regeling is slechts mogelijk als alle vrije dagen zijn opgenomen.
7. Uittreding is mogelijk vanaf de dag dat betrokkene de 61-jarige leeftijd bereikt. Een daartoe strekkend verzoek moet ten minste 3 maanden voor de beoogde ingangsdatum door de betrokken werknemer bij de afdeling Personeelszaken worden ingediend.
9. Van de werknemer die vervroegd uittreedt, eindigt de dienstbetrekking ingaande de datum waarop de vervroegde uittreding plaatsvindt.

Artikel 2 Uitkeringen

1. De deelnemer ontvangt bij uittreding op de in artikel 1 lid 7 bedoelde leeftijd per maand een uitkering ter hoogte van 80% van het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 1j van de CAO, dat hij direct voorafgaande aan zijn 61-jarige leeftijd genoot. De hoogte van de uitkering is gedurende de gehele VUT-periode een gelijkblijvend percentage. Bij latere uitdiensttreding als gevolg van het uitstellen van de ingangsdatum, vindt een actuariële verrekening van de "aanspraak" plaats, hetgeen resulteert in een hogere uitkering. Verrekening gebeurt aan de hand van de volgende staffel:

Leeftijd	Opgerente uitkering	Surplus
61	80%	0%
62	109%	9%
63	167%	67%
64	341%	241%

(staffel sexeneutraal, obv coll. '93, rekenrente 3%)

N.B voor tussenliggende uittredeleeftijden, kan de opgerente uitkering lineair worden geïnterpoleerd.

2. De deelnemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde uitkeringen.
3. Wanneer de uitkering als gevolg van het uitstellen van de ingangsdatum meer dan 100% van het

bruto-inkomen bedraagt, wordt dit meerdere omgezet in een hoger levenslang ouderdomspensioen en/of een hoger levenslang nabestaandenpensioen.

4. De uitkering zal worden aangepast aan de algemene loonmaatregelen die bij de werkgever worden getroffen. Deze aanpassing geldt niet voor het in lid 3 bedoelde surplus.

Artikel 3 Sociale verzekeringen

1. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer verkrijgt op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.
2. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen.
3. Indien de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten (exclusief A.K.W.) of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens deze regeling toekomende uitkeringen. De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijzigingen van dit recht.

Artikel 4 Ziektekosten

1. Voor de deelnemer geldt dat hij verzekerd is op grond van de nieuwe zorgverzekeringswet.
2. Naast de nominale premie voor het basispakket is de deelnemer tevens een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd.
De deelnemer ontvangt een tegemoetkoming voor deze inkomensafhankelijke bijdrage.
Deze tegemoetkoming bedraagt voor de eerste twaalf maanden van deelname 90%, voor de tweede twaalf maanden van deelname 60% en de derde twaalf maanden van deelname 30% van deze inkomensafhankelijke bijdrage.

Artikel 5 Pensioenverzekering

De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vervroegde uittreding.

Artikel 6 Overlijdensuitkering

Bij overlijden tijdens het deelnemerschap vindt aan de nabestaanden een éénmalige einduitkering plaats, gelijk aan de uitkering over de kalendermaand waarin de deelnemer is overleden plus nog 2 kalendermaanden.

Een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving ter zake van dat overlijden wordt op deze einduitkering in mindering gebracht.

Artikel 7 Algemene bepalingen

1. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de werkgever te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door de werkgever en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten.
2. Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere

wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden gemeld. Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen, dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkeringen uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op deze uitkeringen in mindering gebracht worden. Bij het vorenstaande blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, buiten beschouwing.

3. In onvoorziene gevallen beslist de werkgever zoveel mogelijk in de geest van deze regeling na overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 8 Financiering

Voor de groep werknemers, welke VUT-regeling vallen, is het volgende afgesproken:

1. Katwijk Farma B.V. zal ingaande 1 juli 2002 tot het moment dat betrokken werknemer de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt voor deze groep werknemers een deel van de toekomstige VUT-uitkering jaarlijks inkopen. Dit betekent inkoop van de coming service vanaf leeftijd 62 tot leeftijd 65 jaar.
2. Katwijk Farma B.V. en betrokken werknemer zijn individueel een overeenkomst aangegaan, waarin wordt geregeld dat deze inkoop plaatsvindt en dat de toekomstige uitkeringen altijd en volledig in mindering zullen worden gebracht op de maandelijks uit te betalen VUT-uitkering of op een eventuele andere beloning, suppletie of uitkering welke Katwijk Farma B.V. aan werknemer gedurende de periode van de 62-jarige tot de 65-jarige leeftijd verschuldigd is.
3. Met de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde afspraken blijvende de overige rechten en plichten voor zowel werkgever als werknemer zoals in deze regeling bepaald verder ongewijzigd gehandhaafd.
4. Werkgever behoudt zich het recht voor om de afspraak, genoemd in lid 1 van dit artikel in een bepaald jaar niet toe te passen indien het bedrijfsresultaat van werkgever het doen van deze uitgaven niet toelaat.
5. Werkgever behoudt zich het recht voor om deze afspraak aan te passen of in te trekken indien wetswijzigingen hiertoe nopen.

Artikel 9 Duur van de regeling

1. De regeling geldt tot en met 31 december 2007.
2. Individuele rechten, verkregen op grond van deze regeling, voor reeds uitgetreden, blijven na 31 december 2007 gehandhaafd.

REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

Artikel 1: Definities.

lid 1

De definities en bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn van overeenkomstige toepassing voor dit reglement.

lid 2

Waar in dit reglement, in de CAO, of in enig ander verband sprake is van het systeem of de methode van functiewaardering, wordt daarmee bedoeld de integraal toepasbare methode van analyse en functiewaardering ORBA. De systeemhouder is de AWWN.

lid 3

Dit reglement stelt de belangrijkste regels voor toepassing en onderhoud van functiewaardering.

Artikel 2: Commissie.

lid 1

Er is een functiewaarderingscommissie, die bestaat uit twee leden namelijk het hoofd Personeel & Organisatie en een door de Ondernemingsraad uit haar midden aan te wijzen vertegenwoordig(st)er. De namen van de leden worden in het bedrijf bekend gemaakt.

lid 2

De taak van de functiewaarderingscommissie is het bezien of de gevolgde procedures bij de in artikel 3. genoemde situaties op de juiste wijze zijn toegepast en te beslissen of verzoeken, c.q. bezwaren al of niet in behandelingen zullen worden genomen.

lid 3

De besluiten en adviezen van de functiewaarderingscommissie kunnen alleen eensluidend worden vastgesteld.

Indien de commissie niet tot een eensluidend besluit kan komen, wordt dit met de argumentatie aan de Algemeen Directeur voorgelegd, die dan een beslissing neemt.

lid 4

De functiewaarderingscommissie kan bij haar werkzaamheden overleg voeren met medewerk(st)ers en leidinggevenden. Ook kan de commissie advies vragen aan de systeemhouder.

Artikel 3: Verandering functie.

lid 1

Indien door ingrijpende veranderingen in de functie bestaande functieomschrijvingen niet meer in overeenstemming zijn met de functie, kan de werkne(e)m(st)er schriftelijk een verzoek tot heronderzoek van de bestaande functieomschrijving bij de afdeling Personeel & Organisatie indienen.

lid 2

Het in lid 1 van dit artikel bedoelde heronderzoek van bestaande functieomschrijvingen zal in de regel tweemaal per jaar plaatsvinden, nl. in het eerste en derde kwartaal van een kalenderjaar.

lid 3

Telkens na vijf jaren, of zoveel eerder als volgens werkgever noodzakelijk is, te beginnen in 1996, zal de werkgever beoordelen of alle functieomschrijvingen nog in grote mate in overeenstemming zijn met de functie, zoals die op dat moment wordt uitgeoefend. Dit onderzoek zal in de maanden september/oktober van een kalenderjaar plaatsvinden.

Artikel 4: werkwijze commissie.

lid 1

De functiewaarderingscommissie komt tweemaal per jaar, in het eerste en in het derde kwartaal van een jaar, op geruime tijd tevoren in het bedrijf bekend gemaakte datum bijeen om door individuele werkne(e)m(st)ers, door de ondernemingsraad of door de werkgever onder de aandacht gebrachte punten te bespreken.

lid 2

Ten aanzien van die punten besluit de commissie of de systeemhouder moet worden opgedragen de betreffende functieomschrijving(en) en bijbehorende waardering(en) te herzien. Indien een functie voor het eerst moet worden omschreven en gewaardeerd, gelden mutatis mutandis dezelfde procedures.

lid 3

Indien de commissie besluit, dat (her)onderzoek door de systeemhouder niet dient plaats te vinden, geeft zij daarvan schriftelijk gemotiveerd bericht aan de indien(st)er van het betreffende punt. De indien(st)er kan binnen 4 weken na ontvangst van dat bericht hierover beklag doen bij de Algemeen Directeur, dan wel zijn of haar vakvereniging.

lid 4

Indien de commissie aan de systeemhouder opdracht geeft om een (bepaald punt van een) functieomschrijving (opnieuw) te bezien, worden alle werkne(e)m(st)ers in die functie en de werkgever daarover geïnformeerd.

Artikel 5: Werkwijze Systeemhouder.

lid 1

De systeemhouder kan in het kader van de opdracht gegevens verzamelen middels vragenlijsten en/of interviews. Eventueel kan ook volstaan worden met de bij de opdracht verstrekte informatie.

lid 2

In ieder geval ontvangt iedere werkne(e)m(st)er in de betreffende functie een concept van de (gewijzigde) functieomschrijving. Daarop kan hij/zij gedurende vier weken commentaar leveren.

lid 3

De betreffende medewerk(st)ers wordt gevraagd de gewijzigde omschrijving voor "gezien" te tekenen, indien men het met de essentie van de inhoud eens is.

lid 4

Eventuele verschillen van opvatting worden door de functiewaarderingscommissie besproken met zowel de systeemhouder (als de opsteller van het concept) als de werkne(e)m(st)er, als de chef van de werkne(e)m(st)er alvorens de commissie haar advies aan de Algemeen Directeur uitbrengt.

lid 5

Functieomschrijvingen worden door de Algemeen Directeur vastgesteld nadat de functiewaarderingscommissie daarover advies heeft uitgebracht. Een concept functieomschrijving maakt altijd deel uit van een dergelijk advies.

Artikel 6: Waardering functie.

Door de Algemeen Directeur vastgestelde functieomschrijvingen worden door de systeemhouder gewaardeerd en aan de hand van de aldus verkregen ORBA-puntenscore wordt de functielijst (met de indeling in functiegroepen) gewijzigd.

Artikel 7: Beroepsprocedure tegen indeling.

lid 1

Indien de werkne(e)m(st)er bezwaar heeft tegen de ORBA-score van zijn functie, kan hij - nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef - schriftelijk binnen 4 weken na bekendmaking van de ORBA-score een bezwaarschrift indienen bij de afd. Personeel & Organisatie.

De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund.

De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaar van de werkne(e)m(st)er.

lid 2

Indien het volgens lid 1 van dit artikel ingediende bezwaar niet binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werkne(e)m(st)er zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werkne(e)m(st)er kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij ook de functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De externe functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever en de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werkne(e)m(st)er en de werkgever en doen daarna een bindende uitspraak.

lid 3

De in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde procedure geldt voor georganiseerde werkne(e)m(st)ers.

Voor niet georganiseerde werkne(e)m(st)ers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld in lid 2, wordt ingediend bij de Algemeen Directeur van de onderneming. De

Algemeen Directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe functiewaarderingsdeskundige.

Artikel 8: Inschaling.

Indien de (gewijzigde) functieomschrijving voor de werkne(e)m(st)er plaatsing in een andere salarisgroep tot gevolg heeft, zal dit met ingang van de 1e januari resp. 1e juli volgend op de datum van indiening plaatsvinden.

Indien plaatsing in een andere salarisgroep tot gevolg heeft dat werkne(e)m(st)er in een lagere salarisschaal wordt geplaatst, geldt voor hem/haar met ingang van de 1e januari resp. 1e juli volgend op de datum van indiening de afbouwregeling voor het verschil, zoals vermeld in de CAO, art. 7 lid 6b ("als gevolg van bedrijfsomstandigheden").

Artikel 9

Indien dit reglement in zaken betreffende Functiewaardering niet voorziet, bepaalt de Algemeen Directeur ter zake.

REGLEMENT ZORGTUESLAG

Artikel 1

De werkgever stelt in de maand november, jaarlijks een zorgbudget beschikbaar voor iedere werknemer die tevens op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst is.

Artikel 2

Het beschikbare zorgbudget bedraagt maximaal €240,- per kalenderjaar per werknemer. Voor parttimers met een parttimepercentage van 40 of minder, bedraagt het zorgbudget maximaal €120,- per kalenderjaar. Indien de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar aanvangt, worden deze bedragen pro rata toegepast.

Artikel 3

Werknemers kunnen na overlegging van betalingsbewijzen een zorgtoeslag aanvragen ter dekking van de volgende zorgkosten:

- Bijzondere ziektekosten, zijnde kosten die op de werknemer drukken ter zake van ziekte, invaliditeit en bevalling. Deze kosten betreffen geen premies en bijdragen voor een ziektekostenverzekering of kosten die te maken hebben met uitkeringen en verstrekkingen die naar hun aard en omvang overeenkomen met uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Ziekenfondswet. Op de werknemer drukkende kosten kunnen ook kosten zijn voor de partner en de (pleeg- en aangehuwde)kinderen;
- Kosten van beroepsmatige kinderopvang van kinderen van de werknemer voor zover deze kosten voor onbelaste vergoeding in aanmerking komen;
- Kosten die op de werknemer drukken ter zake van zijn opleiding of studie voor een beroep;
- Kosten van de werknemer in verband met door de dienstbetrekking geleden schade aan of verlies van persoonlijk zaken.

De werkgever zal per individuele situatie beslissen of de werknemer in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in de genoemde kosten.

Artikel 4, lid 1

De werknemer kan de in artikel 3 gevraagde betalingsbewijzen in de periode 1 september tot 1 november overleggen aan de afdeling P&O.

Artikel 4, lid 2

Betalingsbewijzen van zorgkosten welke worden gemaakt in de periode 1 november tot en met 31 december van het betreffende kalenderjaar kunnen uiterlijk de eerste werkdag van het volgende jaar worden overlegd.

Artikel 4, lid 3

Eerst nadat de werkgever positief heeft beslist, zal de zorgtoeslag onbelast uitgekeerd worden.

Artikel 5

Het gedeelte van de zorgtoeslag welke betrekking heeft op de zorgkosten van artikel 4, lid 2 is vorderbaar en inbaar in december van het betreffende jaar. Echter om administratief technische redenen zal deze bij de eerste (indien niet mogelijk de tweede) salarisronde van het volgende jaar met in achtneming van artikel 4, lid 3 worden uitbetaald.

Artikel 6

Indien de werknemer andere dan in artikel 3 vermelde zorgkosten maakt, te denken valt onder andere aan kosten ter verzorging van (groot)ouders, broers, zusters, kinderen e.d., kan tevens een zorgtoeslag toegekend worden met in achtneming van artikel 2 van deze regeling. In dit geval zal de zorgtoeslag bruto uitbetaald worden.

De werkgever kan de Regeling Zorgtoeslag op ieder moment wijzigen of intrekken.

Kinderopvang

1. Ingaande 1 juli 2005 wordt per werknemer een bedrag beschikbaar gesteld als tegemoetkoming in de goedgekeurde kosten van kinderopvang/ naschoolse opvang voor eigen- of pleegkinderen van nul tot en met 12 jaar.
 2. Er geldt een maximum (bij fulltime) van € 2.400,- per jaar per werknemer. Bij twee kinderen of meer wordt dit maximum (bij fulltime) € 3.600 per jaar per werknemer. Totaal zal de tegemoetkoming maximaal 1/6 deel van de werkelijk door werknemer gemaakte kosten bedragen. Het gezinsinkomen heeft geen invloed op de hoogte van deze tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming is bruto en zal voor zolang en voor zover fiscaal is toegestaan netto worden uitbetaald.
 3. Katwijk Farma B.V. zal voor eenoudergezinnen 1/3 deel i.p.v. 1/6 deel van de kosten vergoeden tot de bestaande maximale bedragen van de regeling.
 4. Uitbetaling van de tegemoetkoming zal maandelijks na inlevering van aanvraagformulier met factuur (facturen) plaatsvinden.
 5. Aan verzoeken van de werkgever van de partner van de werknemer bij Katwijk Farma BV om bij te dragen in de kosten van kinderopvang zal niet worden voldaan.
 6. De totaal te verstrekken tegemoetkomingen zullen niet meer bedragen dan het budget ad € 20.500,- per jaar verminderd met de kosten die Katwijk Farma BV berekent, deze zijn € 15,- per maand/ per geplaatst kind, onafhankelijk van aantal dagdelen per week.
-

Protocolafspraken

Voor de CAO van 1 januari 2005 tot 1 januari 2007 zijn de volgende protocolafspraken gemaakt:

1. Overeengekomen is dat het nog niet ingegane Nabestaandenpensioen ingaande 1 januari 2005 met 3% (i.p.v. 4%) zal worden geïndexeerd en dat de opgebouwde rechten ouderdompensioen (zowel eindloon als middelloon) per 31 december 2005 worden geïndexeerd met 0,4%.
2. Overeengekomen is dat de opgebouwde rechten prepensioen per 31 december 2005 worden geïndexeerd met 0,75%.
3. Overeengekomen is om in oktober 2005 een éénmalige uitkering uit te betalen van bruto € 75,--

4. Leeftijdsbewust personeelsbeleid:

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar Leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij het doel is dat werknemers zo gezond mogelijk langer te kunnen doorwerken.

5. Beoordelen en Belonen

Tijdens de looptijd van deze CAO zal een systeem voor belonen en beoordelen op basis van competenties (verder) worden ontwikkeld. De uitgangspunten zullen met sociale partners worden besproken.

6.

CAO-partijen constateren dat als gevolg van de keuze voor de Bijspaarmodule geen werkgeversbijdrage in een Levensloop ontstaat. Zij spreken af de consequenties van deze keuze te dragen en de komende CAO-onderhandelingen bij Katwijk Farma BV zal het CNV een eventuele wens tot een werkgeversbijdrage t.b.v. een Levenslooplegeling achterwege laten voor de periode vanaf 1 juli 2005 tot 1 juli 2007

7. Wet verbod onderscheid naar leeftijd:

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO Katwijk Farma te Leiden hebben geconstateerd dat de bepalingen opgenomen in deze CAO onder de artikelen:

- Artikel 4, lid 5: overwerkverplichting tot 55 jaar
- Artikel 7 lid 6 b2: afbouw persoonlijke toeslag
- Artikel 11, lid 2b en 2c: leeftijdsvakantie voor 18 jaar en vanaf 45 jaar
- Artikel 15: vrije uren voor oudere werknemers

Een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Partijen zijn van mening dat ten tijde van het stand komen van deze bepalingen er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Tevens zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO bepalingen te herzien.

Reglement CAO à la Carte

Flexibele arbeidsvoorwaarden

Geen twee mensen zijn hetzelfde. Dat geldt uiteraard ook voor werknemers. Geen wonder dus dat ieder zo zijn of haar eigen ideeën heeft over zaken als werktijden, salaris en vrije tijd. Zaken waarover bedrijven en vakbonden jaarlijks afspraken maken en vastleggen in de CAO. Tot voor kort golden deze arbeidsvoorwaarden voor iedere werknemer precies hetzelfde. Of zij daar nu dezelfde belangen bij hadden of niet.

Sinds op 1 januari 2002 bij Katwijk Farma CAO à la Carte in werking is getreden, is daarin verandering gekomen. Als werknemer kun je ervoor kiezen om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen voor andere waarin jij meer interesse hebt. Bijvoorbeeld door verlofdagen om te ruilen voor een hoger salaris. Of omgekeerd: meer vrije tijd door salaris in te leveren. Hiermee biedt de werkgever jou meer flexibiliteit om die arbeidsvoorwaarden te benadrukken die jij belangrijk vindt. Bovendien profiteer je als werknemer van fiscale en wettelijke voordelen.

In deze brochure kun je kennismaken van de drie mogelijkheden van CAO à la Carte:

- 1 Tijd inleveren voor geld
- 2 Geld inleveren voor tijd
- 3 Geld of tijd inleveren voor tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang

Aan het inleveren van tijd zijn maxima verbonden. Tenslotte liggen in de CAO onder meer vast welke plichten maar ook welke rechten elke werknemer heeft. Om het welzijn van werknemers te vergroten, is een minimaal aantal verlofdagen per jaar vastgesteld. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat CAO à la Carte een te grote aanslag doet op de tijd voor ontspanning. Een vergelijkbaar uitgangspunt geldt bij het inleveren van geld.

1 Tijd inleveren voor geld

Neem je je vrije dagen meestal niet allemaal op, of heb je liever een hoger salaris dan veel vrije dagen? Dan kun je ervoor kiezen om vrije tijd, dus vakantie- of ADV-dagen, in te ruilen voor extra salaris. Het maximumaantal dagen dat je daarvoor per jaar mag inleveren, is tien bij een fulltime dienstverband. Werk je parttime, dan is dit naar evenredigheid. De overige dagen moet je dus gewoon als vrije tijd opnemen. Het maximumaantal dagen (of minder, want dat mag natuurlijk ook), moet aan het eind van het jaar nog beschikbaar zijn als vrije dagen. Omruilen is daarom alleen toegestaan in januari van het volgende jaar. Is of wordt je arbeidsovereenkomst beëindigd op of vóór 1 februari van dat volgende jaar, dan is omruilen voor in het lopende jaar niet mogelijk. Als je kiest voor omruilen, dan ontvang je de brutoverkoopprijs, zeg maar de waarde, van die dagen na wettelijke inhoudingen als eenmalige uitkering in februari van het volgende jaar. In het rekenvoorbeeld kun je zien hoe de waarde van een verlofdag wordt berekend.

De tijd, die je hebt ontvangen als compensatie voor overwerk ("Tijd voor Tijd"), en/ of als zorgverlof (artikel 10:4) en/ of als Vrije uren voor oudere werknemers (artikel 15) is van deze regeling nadrukkelijk uitgesloten.

2 Geld inleveren voor tijd

Heb je interesse in meer vrije dagen en ben je bereid om daarvoor geld in te leveren, dan kan dat ook. Net als bij mogelijkheid 1 is hieraan een maximum verbonden. Je kunt maximaal tien extra vrije dagen per jaar 'kopen' bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband is dit naar evenredigheid. Een verlofdag vertegenwoordigt een bepaalde waarde. De berekening van die waarde

kun je vinden in het rekenvoorbeeld. Het bedrag dat je inlevert voor extra vrije tijd, wordt ingehouden op je salaris. Als je gebruik wilt maken van deze mogelijkheid, dan moet je dat minimaal vijf weken van tevoren aanvragen. Je aanvraag wordt niet eerder dan vijf weken vooraf in behandeling genomen, ook al dien je hem eerder in. Je aanvraag geldt voor een of meer data die je meteen bij de aanvraag moet opgeven. Het is dus niet zo dat je de extra dagen aan je verlofsaldo kunt toevoegen voor vrije opname later in het jaar. Stel dat je voor november een extra vrije dag aanvraagt en die wordt toegestaan, dan wordt het corresponderende bedrag van je novembersalaris ingehouden. De toestemming om de vrije dag(en) op te nemen wordt uiterlijk twee weken na indienen van de aanvraag al dan niet verleend. Let wel: je krijgt alleen toestemming voor de extra vrije dag(en) als de minimale bezetting van de afdeling wordt gehaald. De toestemming kan later komen te vervallen als die bezetting niet wordt gehaald. In dat geval worden de extra gekochte dagen wél aan je verlofsaldo toegevoegd. Verlofdagen kopen kan alleen in het laatste kwartaal van een jaar.

3 Geld of tijd inleveren voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang

Voor medewerkers met kinderen is er de mogelijkheid van tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. Wil je hiervan gebruikmaken, dan kun je kiezen of je daarvoor salaris of vrije dagen wilt inleveren. Kies je voor vrije dagen, dan worden deze eerst omgezet in geld. Zie het rekenvoorbeeld voor de berekening van de waarde van een verlofdag. Ook in dit geval geldt dat je maximaal tien dagen per jaar, bij een fulltime dienstverband, mag omruilen voor geld. Werk je parttime, dan is dit naar evenredigheid. Het aantal dagen moet aan het eind van het jaar nog beschikbaar zijn als vrije dagen. Omruilen is daarom alleen toegestaan in januari volgend op een jaar. Een deel van je salaris inleveren kan ook en dat mag niet meer zijn dan 12 procent van je maandsalaris opgehoogd met toeslagen, vakantiegeld en gratificatie. Let op: ook al lever je een deel van je salaris in, toch moet je het volledige bedrag aan belasting betalen.

NB: Maak je gebruik van zowel mogelijkheid 1 als 3, dan geldt voor beide keuzen *samen* het maximumaantal van tien dagen per jaar bij een fulltime dienstverband!

Lager brutomaandsalaris: een waarschuwing

Je kunt een deel van het salaris omzetten in extra vrije tijd of compensatie van de kosten van kinderopvang. Dat betekent dat je brutomaandsalaris lager wordt en dat heeft consequenties voor de berekening van een aantal andere zaken. Daarom is een waarschuwing op zijn plaats. Zo vormt het brutomaandsalaris de basis voor de berekening van uitkeringen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Zou je moeten terugvallen op een WW- of WAO-uitkering, dan kan deze lager zijn door het lagere brutomaandsalaris. Ook zal de opbouw van vakantiegeld en gratificatie minder zijn. Werk je in ploegendienst, dan zal de ploegentoeslag ook lager worden. Het is verstandig om dit punt mee te nemen voor je een keuze maakt. Vraag daarom eerst advies over de consequenties bij de afdeling P & O.

Rekenvoorbeeld

Berekening van de waarde in geld van een ingeleverde of gekochte verlofdag

Voor een fulltimer telt een jaar 260 werkdagen (52 weken x 5 dagen). Daarvan zijn 43 dagen vrije dagen: 25 vakantiedagen plus 12 ADV-dagen plus gemiddeld 6 feestdagen die op een werkdag vallen, netto resteren dus 217 dagen.

Om te berekenen hoeveel een verlofdag waard is, gaan we uit van een bepaald percentage van het brutojaarsalaris. Daarvoor geldt de volgende formule:

$$1 \text{ werkjaar} = 52 \times 5 - (25 + 12 + 6) = 217 \text{ dagen}$$

$$1 \text{ verlofdag} = 1 : 217 \times 100\% = 0,46\% \text{ van een werkjaar}$$

Wim werkt 40 uur per week en verdient € 2.000,- bruto per maand, inclusief toeslagen. Daarnaast heeft hij recht op 8 procent vakantiegeld en 8 procent gratificatie.

Wims brutojaarsalaris = 12 x € 2.000,- + 8% + 8% = € 27.840,-.

In het geval van Wim is de waarde van 1 verlofdag: 0,46% van € 27.840,- = € 128,06.

De mogelijkheden in vogelvlucht

1 Tijd inleveren voor geld

Maximaal tien verlofdagen (vakantiedagen en/of adv-dagen) per jaar omruilen voor een hoger salaris
Aantal dagen vast te stellen uit het positieve verlofsaldo op 31 december van een jaar
Uitbetaling valt samen met het februarisalaris in het jaar direct daarna

2 Geld inleveren voor tijd

Maximaal tien verlofdagen per jaar kopen door salaris in te leveren

Minimaal vijf weken van tevoren aanvragen

Uitsluitend in de periode van 1 oktober tot en met 31 december

Toekenning en inhouding op het salaris in de maand van opname van de gekochte vrije dag(en)

Opname van vrije dag(en) alleen mogelijk bij minimale bezetting van de afdeling

3 Geld of tijd inleveren voor tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang

Maximaal tien verlofdagen per jaar of 12 procent van het brutomaandsalaris plus toeslagen, vakantiegeld en gratificatie

NB: Bij combinatie van 1 en 3 geldt een maximum van tien dagen bij fulltime dienstverband

Keuze maken

De ingangsdatum van CAO à la Carte is 1 januari 2002. Wil je gebruikmaken van een of meer van de drie mogelijkheden, dan kun je dat kenbaar maken bij afdeling P&O.

Om in aanmerking te komen voor de mogelijkheden van CAO à la Carte, moet je je keuze uiterlijk

- 28 februari (tijd inleveren voor geld)
- minimaal vijf weken voorafgaande aan de gewenste startdatum (tegemoetkoming in kosten van kinderopvang)
- minimaal vijf weken voorafgaande aan de gewenste opnamedatum (geld inleveren voor tijd) doorgeven aan de afd. P&O op het keuzeformulier.

Het keuzeformulier kun je bij de afd. P&O afhalen.

Wil je eerst meer informatie of een berekening van wat een keuze in jouw geval voor financiële consequenties heeft? Neem dan contact op met afdeling P&O, telefoon: 071-5243113.

Bijlage bij Reglement CAO à la Carte

Vakantierechten:

Aan het einde van een jaar is het niet meer toegestaan om een negatief saldo vakantierechten te hebben ("rood" te staan). Een tekort aan dagen (uren) is een kooptransactie volgens CAO à la Carte en zal tegen die verkoopprijs worden afgerekend..

Tijd voor Tijd (TvT) mag worden opgespaard tot uiterlijk 31 december van een jaar. Resteert dan een saldo TvT, is het mogelijk een aantal hele dagen gedurende één jaar voor een bepaald doel te reserveren. Het daarna resterende saldo wordt tegen 100 procent waarde bruto berekend en netto (na inhoudingen) uitbetaald door Katwijk Farma BV.

Er kan – steeds onder de conditie dat dit wettelijk en/of fiscaal is toegestaan – gedurende maximaal één jaar TvT worden gereserveerd voor:

- a. Fiets-privé-project (maximaal twaalf);
- b. bijspaarmodule voor (pre)pensioen en/of nabestaandenpensioen (maximaal twaalf).

Wanneer wordt gekozen voor a] of b], dient tegelijkertijd een bij dit project behorende "wijziging van de arbeidsovereenkomst" te worden ingevuld en ondertekend. Hiermee ligt de bestemming van die dagen vast. Vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid zal in het onverhoopte geval dat deze keuze op verzoek van de werknemer wordt teruggedraaid dan bij de uitbetaling van Tijd voor Tijd € 100,- aan administratiekosten worden doorberekend en op de opbrengst in mindering worden gebracht. In individueel bijzondere situaties kan de Algemeen Directeur beslissen het bedrag van de administratiekosten te verminderen of geheel achterwege te laten.

1. Overigens is het nu door gewijzigde wetgeving ook mogelijk naast CAO à la Carte vakantiedagen tegen het normale tarief (100 procent) in de maand december aan Katwijk Farma BV te verkopen. Dit geldt voor de zogenoemde "bovenwettelijke dagen". Ook oude vakantiedagen (vakantiedagen, die in een jaar niet zijn opgenomen) gelden als "bovenwettelijke dagen" en komen dus voor deze verkoop in aanmerking.
2. Vakbondsleden kunnen hun contributie op fiscaal vriendelijke wijze met de gratificatie in december verrekenen. Tegen overlegging van een bewijsstuk waarin het betaalde bedrag van de contributie vermeld staat zal de betaalde vakbondscontributie bruto op het salaris worden ingehouden en tegelijk zal hetzelfde bedrag netto op het salaris van december worden uitgekeerd.

De administratieve verwerking:

1. Bij het opnemen van vakantiedagen (-uren) zal die vakantie eerst worden afgeboekt van het saldo ADV-dagen, daarna van een eventueel saldo TvT en ten slotte van de vakantiedagen. Door de directie vastgestelde ADV- en snipperdagen zijn hiervan uitgezonderd, maar worden in het begin van het jaar al afgeboekt, zodat een overzicht van het saldo vrije dagen in dit opzicht altijd actueel is. Bij ziekte op een vastgestelde ADV-dag vervalt de ADV-dag. Bij ziekte op een vastgestelde snipperdag zal de vastgestelde snipperdag worden teruggeboekt.
2. De administratieve verwerking van opgenomen vakantie kost enige tijd en kan eerst gebeuren nadat alle vakantie- of werkbriefjes bij de afdeling P&O zijn ontvangen. Om die reden zullen in de maand december gekochte en verkochte dagen en verkochte TvT met het salaris over de maand februari of maart worden verrekend.

Voorbeeld (verlofkaart):

naam:	F.L. Uitend	pers.no:	3131				
	Dit jaar (1/1)	Opbouw	Opname	Tegoed		Verkocht /	Tegoed
	(in dagen)			31-12-03		gereserveer	1-jan-04
						d	
verlof	25		0	25 (A)		10	15
ADV	12		12	0 (B)		0	0
Tijd voor tijd	0	16 (E)	2	14 (C)		2 + 12	0
<i>totaal</i>				39 (D)		24	15
1. CAO à la Carte:							
Verkoop is saldo 31/12	min. opbouw TvT(D min E):	23	max. 10 dagen verkopen				
2. Tijd voor Tijd:							
- sparen voor fiets project (mag):			max. 12 dagen				
- verkoop restant tegen 100% (moet):			2 dagen				
