

**Collectieve arbeidsovereenkomst**

**voor de**

**Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie**

Met een looptijd van 1 januari 2006 tot en met 31 mei 2007

Copyright

© 2006 AWWN en CAO-partijen

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

## **ADRESSENLIJST ORGANISATIES BETROKKEN BIJ DE CAO**

### ***Vereniging Nederlands kalkzandsteenplatform***

Blaricummerstraat 119  
1272 JG Huizen  
Tel. : 035 - 6720579  
Fax : 035 - 6211246

### ***Xella Cellenbeton Nederland BV***

Postbus 23  
4200 AA Gorinchem  
Tel. : 0183 - 671234  
Fax : 0183 - 671239  
Email : [info@xellacellenbeton.nl](mailto:info@xellacellenbeton.nl) / Internet: [www.xella.nl](http://www.xella.nl)

### ***FNV Bondgenoten***

Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
Tel. : 0900 - 9690  
Fax : 030 - 663 00 00  
Email : [info@bg.fnv.nl](mailto:info@bg.fnv.nl) / Internet: <http://www.fnvbondgenoten.nl>

### ***CNV BedrijvenBond***

Postbus 327  
3990 GC Houten  
Tel. : 030 - 6348348  
Fax : 030 - 6348200  
Email : [info@cnv.net](mailto:info@cnv.net) / Internet: <http://www.cnvbedrijvenbond.nl>

### ***De Unie Vakbond voor Industrie en Dienstverlening***

Postbus 400  
4100 AK Culemborg  
Tel. : 030 - 6345000  
Fax : 030 - 6379811  
Email : [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl) / Internet: [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

### ***AWVN***

Postbus 568  
2003 RN Haarlem  
Tel. : 023 - 5101101  
Fax : 023 - 5101100  
Email : [info@awvn.nl](mailto:info@awvn.nl) / Internet: <http://www.awvn.nl>

### ***Bedrijfscommissie voor de Industrie***

Postbus 568  
2003 RN Haarlem  
Tel. : 023 - 5101101  
Fax : 023 - 5101100

### ***Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Kalkzandsteenindustrie***

p/a PVF Nederland NV  
Postbus 9251  
1006 AG Amsterdam  
Tel. : 020 - 6074444  
Internet : <http://www.pvf.nl>

Tussen

Het Nederlands Kalkzandsteenplatform te Huizen (hierna te noemen VNK) en Xella Cellenbeton Nederland B.V. te Vuren, partijen ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht, CNV BedrijvenBond te Houten en De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Culemborg, partijen ter andere zijde,

is met betrekking tot de CAO voor de Kalkzandsteenindustrie en Cellenbetonindustrie voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 mei 2007 het navolgende overeengekomen:

### **Artikel 1: Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Kalkzandsteenindustrie : de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak kalkzandsteen wordt vervaardigd;
2. Cellenbetonindustrie : de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak cellenbeton wordt vervaardigd;
3. Werkgever : iedere werkgever in de Kalkzandsteenindustrie/Cellenbetonindustrie;
4. Vakvereniging : partijen ter andere zijde;
5. Werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage IV van de collectieve arbeidsovereenkomst;
6. Volwaardige werknemer : iedere werknemer, van wie een normale arbeidsprestatie kan worden verwacht;
7. Periode : een 4-wekelijkse betalingsperiode;
8. Salaris c.q. schaalsalaris : het salaris geldend voor een periode en geregeld als bedoeld in artikel 1 van Bijlage I;
9. Periode-inkomen : het salaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder b;
10. Werknemersvertegenwoordiging : de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden dan wel de betrokken commissie uit de ondernemingsraad, of zolang een dergelijke raad niet is ingesteld, de personeelsvergadering.

### **Artikel 2: Verplichtingen van partijen**

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 20 van deze overeenkomst en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen of te bevorderen.

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

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken, behoudens op voor de werknemer in gunstige zin afwijkende voorwaarden.
3. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer zonder diens toestemming te verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of een aan hem gelieerde onderneming. Indien de gelieerde onderneming is gevestigd in een andere gemeente dan het bedrijf, waarin de werknemer als regel zijn arbeid verricht en niet binnen redelijke afstand daarvan gelegen is, alsmede indien de aard van het bedrijf van de gelieerde onderneming afwijkt van dat waarin de werknemer als regel zijn arbeid verricht, dan zal de werkgever daaromtrent eveneens overleg moeten plegen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
4. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief ontslag, is de werkgever gehouden om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen en de ondernemingsraad in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
5. **Ingeleende arbeidskrachten**
  - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
  - b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in sub a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
    - naam en adres van de uitlener(s);
    - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
    - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
    - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
6. **Gezondheid**

De werkgever kan met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging afspraken maken over het verrichten van periodiek arbeidskundig geneeskundig onderzoek. Indien er binnen de onderneming de mogelijkheid van dit periodiek onderzoek wordt geboden, dan kan de werknemer daar op vrijwillige basis aan deelnemen. De kosten van het onderzoek zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer kan middels het afleggen van een schriftelijke verklaring afzien van het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek. In geval voor de functie van de werknemer bijzondere eisen van medische geschiktheid gelden, kan de werkgever verlangen dat de werknemer medewerking verleent aan een medische keuring.

**7. Sociaal beleid**

- a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, zal de werkgever de ondernemingsraad 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, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen. Bij de gegevens kunnen o.a. 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;
  - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
- b. Aanbevolen wordt daar waar een sociaal verslag wordt opgesteld dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel te leggen dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking te stellen.

**8. Veiligheid/milieu**

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid en het milieu in zijn onderneming. Ter bevordering hiervan en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad (resp. personeelsvertegenwoordiging) regelingen opstellen.

**9. Werkgelegenheid**

- a. De werkgever, als bedoeld in artikel 1 lid 3, streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn in artikel 1 lid 6 bedoelde werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusie gedragsregels, dient de werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing, de sociale consequenties te betrekken. In verband daarmee zal de werkgever, voor zover de geheimhouding zich hier niet tegen verzet, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de (centrale) ondernemingsra(a)d(en) en de werknemers zullen worden voorgelicht. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende (sociale) gevolgen bespreken met de vakvereniging en de (centrale) ondernemingsra(a)d(en).
- c. Partijen ter ene zijde zullen de vakverenigingen ten minste éénmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de bedrijfstak. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen. Desgewenst kan een en ander ook per werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 3 plaatsvinden.
- d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag<sup>1</sup>, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld in sub b.

**10. Vacatures**

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, c.q. de personeelsvertegenwoordiging en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

---

<sup>1</sup> Onder collectief wordt hier niet verstaan collectief zoals bedoeld in de Wet Melding collectief ontslag.

- a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende CWI, c.q. afmelden;
- c. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), als ook aan hun arbeidsomstandigheden.

**11. Kwaliteit van de arbeidsplaats**

- a. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats.
- b. De werkgever zal die maatregelen nemen welke de veiligheid op de arbeidsplaats zoveel mogelijk zullen garanderen en de daartoe eventueel vereiste beschermingsmiddelen verstrekken.
- c. De werkgever zal aandacht besteden aan het geluidsniveau binnen de onderneming en er naar streven dit zoveel mogelijk te beperken.
- d. De werkgever zal aandacht besteden aan de concentratie van chemische stoffen binnen de onderneming en er naar streven deze zoveel mogelijk te beheersen.
- e. De werkgever zal in geval van verschuiving in het takenpakket van de werknemer nagaan of een wijziging of aanvulling van dit pakket wenselijk en mogelijk is teneinde het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.
- f. De werkgever zal, wanneer door de overheid subsidie voor arbeidsplaatsenverbetering wordt verleend, over de aanwending daarvan overleg plegen met de ondernemingsraad en hierover met de vakverenigingen contact opnemen.

**12. CAO-boekje**

De werkgever zal de werknemer, wanneer deze hem daartoe verzoekt uiterlijk twee maanden na een definitief CAO-akkoord een exemplaar van de CAO ter beschikking stellen.

**13. Deeltijdwerk**

- a. De werkgever zal deze overeenkomst voor deeltijdwerkers overeenkomstig toepassen, met dien verstande dat de daaruit voortvloeiende aanspraken naar evenredigheid worden toegekend.
- b. In geval van deeltijdwerken zullen de meeruren betaald worden als normale uren en als overwerk worden betaald indien er ook sprake zou zijn van overwerk voor de vergelijkbare voltijdse medewerker. Over alle meeruren niet zijnde overuren worden alle gebruikelijke rechten, zoals vakantierechten, pensioenrechten, e.d. opgebouwd.
- c. Verzoeken om over te mogen gaan op deeltijdarbeid worden per geval/functie/afdeling beoordeeld door de werkgever. Deze zal verzoeken van werknemers die in deeltijd wensen te gaan werken in beginsel positief tegemoet treden en bij een eventuele afwijzing deze schriftelijk beargumenteren.

**14. Wet op de (re)integratie**

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie (Wet REA) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en partieel gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

**15. Reïntegratie arbeidsongeschikten**

- a. Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad of de fabriekscommissie en in overleg met de Arbo-dienst, nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.
- b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:



- de fysieke vereisten van betreffende functies;
  - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in de functies parttimers te plaatsen;
  - de mogelijkheid van ergonomische en/of organisatorische aanpassingen.
- c. Ingeval van een vacature zal de werkgever in eerste instantie bezien of deze kan worden vervuld middels interne herplaatsing. Vervolgens zal, bij gebleken geschiktheid, de voorkeur worden gegeven aan arbeidsgehandicapten. Dit geldt, tot aan het moment dat 5% van het werknemersbestand bestaat uit arbeidsgehandicapten.
- d. In overleg met de Arbo-dienst zal worden vastgesteld of een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer geplaatst kan worden in één van deze genomineerde functies. Indien dit niet het geval is, zal in overleg met betrokkene worden gezocht naar een andere oplossing binnen of buiten het bedrijf.
- e. CAO-partijen bespreken in het periodiek overleg de wijze waarop in de praktijk uitvoering wordt gegeven aan de onder c genoemde regeling.

16. **Scholingsplan**

- a. De werkgever zal een scholingsplan voor de onderneming op schrift stellen en op verzoek van de werknemer verstrekken.
- b. Indien CAO-partijen namens één of meer van de bij hun aangesloten leden gebruik wensen te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP).

**Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. 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.
3. De werknemer is gehouden om 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.
4. a. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en het milieu in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften.  
b. Bij dreigende calamiteiten, welke een acuut gevaar opleveren is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden op te schorten om zijn chef resp. de veiligheidsfunctionaris te waarschuwen, tenzij het tot zijn taak behoort maatregelen te treffen om dit te keren of de gevolgen te beperken.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn arbeids- en rusttijden betreft te houden aan de in het bedrijf op de daarvoor bestemde plaats aanwezige en/of aan hem uitgereikte dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
8. Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft

verleend, werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever. Onverminderd het bepaalde in artikel 678 boek 7 titel 10 BW kan de werkgever ingeval van overtreding van dit voorschrift de werknemer ontslaan.

9. De werknemer is verplicht, indien zulks door de werkgever wordt verlangd, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij hij zich verplicht tot nakoming der bepalingen van deze overeenkomst en het voor de onderneming van de werkgever vastgestelde bedrijfsreglement.
10. De werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van schade is gehouden, dient die schade te vergoeden indien deze het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid, zulks met inachtneming van het hieromtrent bepaalde in toepasselijke wetgeving.

#### **Artikel 5: Aanstelling en ontslag**

1. De eerste twee perioden van het dienstverband zullen als proeftijd gelden, mits dit bij indiensttreding schriftelijk is overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

De onder b, c en d genoemde arbeidsovereenkomst moeten schriftelijk zijn overeengekomen. Indien deze overeenkomst ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
  - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
  - b. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald karwei aangegaan eindigt van rechtswege bij de beëindiging van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 d van dit artikel van toepassing is.
  - c. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door aanzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag, tegen elke dag der week, voor zolang het dienstverband korter dan 2 perioden heeft geduurd en van 1 week, eveneens tegen elke dag der week, indien het dienstverband 2 perioden of langer heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 d van dit artikel van toepassing is.
  - d. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
    - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 18 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
    - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - e. Het bepaalde in lid 3 d eerste gedachtestreepje en laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 18 maanden of langer.

4. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
- a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
  - b. Opzegging geschiedt tegen het einde van de periode.
  - c. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

▪ korter dan 5 jaar heeft geduurd	:	1 maand;
▪ 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd	:	2 maanden;
▪ 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd	:	3 maanden;
▪ 15 jaar of langer heeft geduurd	:	4 maanden.
  - d. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
  - e. 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 1 maand.
  - f. Voor de werknemer die op 1 januari 2002 in dienst is van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder is en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging geldt dan volgens deze CAO, geldt zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft het volgende:

Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 boek 7 titel 10 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde:

- a. Door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen.  
Bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen;
  - b. Door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen;
  - c. De termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste 1 periode bedragen en de opzegging kan slechts zodanig geschieden, dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een periode.
5. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, mag de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 670 boek 7 titel 10 BW derde lid, werknemers als bedoeld in lid 2 sub B C en D van dit artikel, opzeggen gedurende de tijd dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd. Het in dit lid bepaalde geldt eveneens ten aanzien van werknemers van 65 jaar en ouder, indien de ongeschiktheid langer dan 13 weken duurt.
6. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, is het bepaalde in artikel 670 boek 7 titel 10 BW derde lid, ten aanzien van werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d niet van toepassing.
7. Ingeval de werkgever tot ontslag van een belangrijk aantal werknemers moet overgaan, zal hij hierover tijdig contact opnemen met de vakverenigingen.
8. Indien de arbeidsovereenkomst onrechtmatig zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld salaris over de tijd dat de

arbeidsovereenkomst nog had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft volledige schadevergoeding dan wel herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682 boek 7 titel 10 BW te vorderen. Hetzelfde geldt wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft opgegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

#### **Artikel 6: Arbeidsduur en werktijden**

1. De gemiddelde normale arbeidsduur bedraagt per week 36 uur op jaarbasis voor werknemers in de dagdienst, de 2-ploegendienst en de 3-ploegendienst. Op jaarbasis werken werknemers in genoemde diensten derhalve 1872 uur inclusief feestdagen, vakantiedagen en buitengewoon verlof. Voor werknemers die op of na 1 juni 1998 in dienst traden van een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 3 van deze CAO geldt, dat genoemde 1872 uur op jaarbasis (52 weken) netto - dus exclusief pauzes - worden gewerkt.

Voor werknemers die voor 1 juni 1998 in dienst zijn getreden geldt dat de situatie van voor 1 juni 1998 van kracht blijft (daar waar doorbetaalde pauzes van kracht waren, wordt deze situatie gehandhaafd en daar waar geen sprake was van doorbetaalde pauzes wordt die situatie eveneens gehandhaafd).

2.
  - a. De arbeidstijden voor de werknemers in dagdienst liggen op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek tussen 07.00 en 18.00 uur.
  - b. De arbeidstijden voor de werknemers in de 2-ploegendienst, zonder nachtarbeid, liggen tussen 06.00 en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag; in overeenstemming met het personeel en in overleg met de ondernemingsraad is afwijking hiervan mogelijk.
  - c. De arbeidstijd voor de werknemers in de 3-ploegendienst vangt aan op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur en eindigt op zaterdag tussen 12.00 en 18.00 uur.
  - d. Over het in dagdienst volgens rooster op zaterdag werken én over uitbreiding van de dagelijkse werktijdbegrenzing tot de periode van 06.00 uur tot 18.00 uur, kunnen op ondernemingsniveau in overleg met vakorganisaties afspraken worden gemaakt die afwijken van het onder a. bepaalde.
3. Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen werknemers van 61, 62 en 63 jaar een halve dag of dienst per resp. 4, 3 of 2 weken, en werknemers van 64 jaar één dag of dienst per week, vrijaf nemen met behoud van 85% van de beloning overeenkomstig dienstrooster. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever. De verrekening over de niet gewerkte diensten kan plaatsvinden bij de betalingen van vakantietoelage en/of eindejaarsuitkering.
4. In overleg met de Ondernemingsraad wordt, met in achtneming van het gestelde in de leden 1 tot en met 4, een rooster opgesteld. Het rooster dient te voldoen aan:
  - maximaal 9 uur per dag;
  - minimaal 32 en maximaal 45 uur per week;
  - niet langer dan 13 weken aaneengesloten 45 uur (585 uur).Indien geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, zal het vaststellen van het rooster plaatsvinden in overleg met de vakverenigingen.
5. De werkgever neemt in geval van consignatiedienst de bepalingen van artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet in acht. Indien een werknemer tussen 00.00 uur en 06.00 uur werkzaamheden in consignatiedienst verricht, wordt hij direct aansluitend in de gelegenheid gesteld acht uren te rusten. Voor zover deze rusttijd in de gebruikelijke arbeidstijd binnen het voor de werknemer geldende rooster valt, worden deze uren als gewerkte uren aangemerkt.

Indien consignatie geheel of gedeeltelijk in het in de vorige volzin genoemde tijdvak valt, dan organiseert de werkgever ingevolge artikel 5:11 lid 4 van de Arbeidstijdenwet de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht (dit in afwijking van de hoofdregel bij consignatie: gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken).

### **Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen**

1.
  - a. **Indeling**  
Indien de functies van de werknemers zijn gewaardeerd op basis van werkclassificatie (volgens het ORBA-systeem), zullen de indeling in functiegroepen en de daarbij behorende salarisschalen in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld. Deze indeling en salarisschalen zullen als bijlage bij de CAO worden toegevoegd en geacht worden daarvan deel uit te maken.
  - b. Indien de functies van de werknemers niet op basis van werkclassificatie zijn gewaardeerd geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in bijlage IV van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimum karakter dragen, zijn opgenomen in artikel 1 van bijlage I van deze overeenkomst.
  - c. Werkgevers zullen per 1 januari 2005 ORBA in de branche hebben ingevoerd.
2. **Tijdelijke waarneming**  
Bij een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, blijft de werknemer ingedeeld in de groep waarin zijn tot dan toe uitgeoefende functie is ingedeeld. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangt de werknemer een toeslag, gelijk aan het verschil tussen de salarisschalen bij 0 functie jaren van zijn eigen groep en de groep waarin de functie die hij gaat waarnemen is ingedeeld, met een minimum van €2,45 per dag. De werknemer kan aan een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning. Van tijdelijke waarneming in dit verband is sprake, indien de waarneming één volledige werkdag of langer heeft geduurd, en de volledige werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden uitgeoefend.
3. **Plaatsing hogere functie**  
Bij definitieve overplaatsing in een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, wordt de werknemer met ingang van de periode waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep, waarbij hem zoveel functie jaren worden toegekend als nodig zijn om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepen.
4. **Plaatsing lagere functie**  
Indien de werknemer wordt overgeplaatst in een in een lagere salarisgroep ingedeelde functie, geldt de volgende regeling:
  - a. Indien de overplaatsing geschiedt wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel, in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisschaal behorende schaalsalaris, overeenkomstig zijn leeftijd of wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal functie jaren toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken;
  - b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden, of wegens medische redenen, worden de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan geldende schaalsalaris te

laten behouden. Is het beschikbare aantal functie jaren in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.

Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd volgens onderstaande regeling:

1/2 jaar tot 3 jaar	3 jaar tot 5 jaar	langer dan 5 jaar	langer dan 5 jr. alsmede 60 jr. of ouder	langer dan 10 jaar alsmede 55 jr. of ouder
2 perioden 100%	2 p. 100%	2 p. 100%	6 per. 80%	geen afbouw
	2 p. 80%	4 p. 80%	6 per. 60%	
	2 p. 60%	4 p. 60%	6 per. 40%	
	1 p. 40%	3 p. 40%	6 per. 20%	
	1 p. 20%	3 p. 20%		

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. De lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de periode, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

#### 5. **Aanloopschaal**

- a. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet voldoet aan de functie-eisen, met betrekking tot de kennis en kundigheden die voor de uitoefening van zijn functie zijn vereist, kan voor ten hoogste een periode van 1 jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. De lengte van de periode van de indeling in de aanloopschaal hangt samen met de kennis en kunde van de werknemer en met de ingewikkeldheid van de functie.
- b. Zodra de werknemer beschikt over de kundigheden die voor invulling van zijn functie worden vereist, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Of en op welk moment dit het geval is, wordt beoordeeld door de direct leidinggevende van de betrokken werknemer.
- c. De leidinggevende motiveert zijn beslissing over de lengte van de periode in de aanloopschaal en over het moment van overplaatsing naar de salarisschaal die behoort bij de functie en bevestigt dit schriftelijk aan de medewerker.
- d. Indien een werknemer wordt ingedeeld in de aanloopschaal, ontvangt hij een salaris van tenminste het minimum van de aanloopschaal en van ten hoogste het maximum van de aanloopschaal, of van een bedrag dat is gelegen tussen minimum en maximum. Bij de vaststelling van het salaris spelen kennis en kunde van de werknemer een rol.

#### **Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen**

1. De verhoging van het schaalsalaris op grond van functie jaren vindt plaats per 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaande nog niet in dienst was.
2. De salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de periode waarop ze betrekking hebben.
3. Uitzendkrachten worden het eerste halfjaar volgens de ABU CAO gehonoreerd. Uitzendkrachten worden daarna betaald conform de in bijlage I genoemde salarisschaal van deze CAO. Het uurloon is gelijk aan het aangegeven periodesalaris gedeeld door 144.

#### **Artikel 9: Bijzondere beloning**

##### 1. **Algemeen**

De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden, buiten de gevallen als voorzien in artikel 7 lid 4 sub b en artikel 9 lid 3, 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. Ploegenarbeid, ploegentoeslag en weekeindtoeslag**

- a. Onder arbeid in ploegendienst wordt verstaan arbeid, die afwisselend in een etmaal, in regelmatig wederkerende volgorde door twee of meer elkaar opvolgende ploegen wordt verricht.
- b. Met 2-ploegendienst wordt gelijkgesteld: de dienst gedurende welke meer dan drie achtereenvolgende dagen arbeid wordt verricht en waarvan de aanvangstijd is gesteld op ten minste één uur vroeger dan in artikel 6 lid 2a is bepaald, resp. waarvan het einde der werktijd is gesteld op een tijdstip dat ten minste drie uren valt na het tijdstip als bepaald in artikel 6 lid 2 a.
- c. Het verrichten van ploegendienst is verplicht voor de werknemers, met dien verstande dat werknemers van 55 jaar en ouder, die nog niet in ploegendienst werken, hiertoe niet zullen worden verplicht. De werknemer van 55 jaar of ouder zal niet worden verplicht tot het verrichten van een (zwaardere) ploegendienst dan de zwaarste (ploegen)dienst waarin hij werkzaam is geweest in het jaar voorafgaand aan de datum waarop hij de 55-jarige leeftijd bereikt. De werknemer van 55 jaar en ouder die na zijn 55<sup>e</sup> verjaardag ten minste 2 jaar aaneengesloten in een "lichtere" ploegendienst heeft gewerkt is niet verplicht in een "zwaardere" dienst te werken.
- d. Voor de ploegenarbeid gelden de volgende toeslagen per uur, uitgedrukt in een percentage op het periode salaris.
  1. 2-ploegendienst zonder nachtarbeid: 12%
  2. 2-ploegendienst met nachtarbeid: 15%
  3. 3-ploegendienst: 18%
  4. de dienst genoemd onder b zonder nachtarbeid: 12%, met nachtarbeid: 15%.
- e. Onder een nachtdienst wordt verstaan een dienst, met werkuren die vallen tussen 00.00 en 06.00 uur.
- f. Bij zogenaamde overlappende ploegendienst worden de uren, die vallen buiten de normale dagelijkse arbeidstijd als genoemd in artikel 6 lid 2a extra beloond met de volgende percentages van het uurloon:
  1. de uren die vallen tussen 18 en 22 uur op maandag t/m vrijdag met 25%;
  2. de overige uren met 50%.
- g.
  1. De volgens dienstrooster gewerkte uren op zaterdag van 0.00 tot 12.00 uur en op maandag van 0.00 tot 06.00 uur, worden beloond met een toeslag van 50% van het uurloon. De volgens dienstrooster gewerkte uren op zaterdag tussen 12.00 en 18.00 uur worden beloond met een toeslag van 75% van het uurloon. De volgens dienstrooster gewerkte uren tussen zaterdag 18.00 en zondag 24.00 uur worden beloond met een toeslag van 100% van het uurloon.
  2. Over de onder 1 genoemde uren wordt geen ploegentoeslag betaald.

## **3. Overplaatsing uit ploegendienst**

- a. Indien een werknemer uit de ploegendienst om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden wordt overgeplaatst naar een ploegendienst waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt, dan wel naar de dagdienst, behoudt hij de lopende periode nog de extra beloning, die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Vervolgens ontvangt de werknemer de hierna volgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden.

In de oude ploegendienst werkzaam van:

<u>1/2 jaar tot 1 jaar</u>	<u>1 jaar tot 5 jaar</u>	<u>langer dan 5 jaar</u>
1 periode 60%	1 periode 100%	3 perioden 80%
1 periode 40%	1 periode 75%	3 perioden 60%
1 periode 20%	1 periode 50%	3 perioden 40%
	1 periode 25%	3 perioden 20%

Werknemers van 55 jaar en ouder, die ten minste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst hebben gewerkt, behouden hun ploegentoeslag bij terugplaatsing in een lager beloond rooster.

- b. Voor de werknemer die uit ploegendienst wordt overgeplaatst naar een andere dienst en derhalve gebruik maakt van de afbouwregeling en die vervolgens weer in de oorspronkelijke dienst wordt geplaatst, wordt de periode waarin van de afbouwregeling gebruik is gemaakt, beschouwd als een ononderbroken periode geldend voor de berekening van een eventueel volgende garantieperiode.

#### 4. Overwerk

- a. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster. Tevens wordt als overwerk beschouwd indien de werknemer meer dan 1872 uur op jaarbasis (52 weken) werkt, exclusief de normale overuren als bedoeld in de eerste volzin.
- b. Indien werknemers door de aard van hun werkzaamheden hun arbeid op een vroeger of op een later uur aanvangen of beëindigen dan de overige werknemers, worden de uren waarin zij arbeid verrichten vóór het aanvangsuur of na het beëindigingsuur van de overige werknemers, binnen het raam van de 45-urige werkweek, niet als overwerk beschouwd.
- c. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, indien dit noodzakelijkerwijze toch dient plaats te vinden, verplicht met inachtneming van het bepaalde in of krachtens de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht zullen worden tot het verrichten van overwerk.

Indien overwerk noodzakelijk is, wordt overleg gevoerd met de werknemersvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 1 lid 10 van deze CAO.

- d. De extra beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
1. 25% voor uren 06.00 en 20.00 uur op maandag t/m vrijdag;
  2. 75% voor uren tussen zaterdag 12.00 en zaterdag 18.00;
  3. 100% voor uren tussen zaterdag 18.00 en zondag 24.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen als vermeld in artikel 11;
  4. 50% voor alle overige uren.
- e. Rusttijden in de fabriek, buiten het dienstrooster nodig geworden door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.
- f. Overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.
- g. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op, in het kader van de arbeidsduurverkorting in het rooster vastgestelde roostervrije uren, zullen deze



gewerkte uren uitsluitend worden gecompenseerd door vrije tijd, derhalve zonder toeslag.

- h. Het overwerkloon wordt berekend op basis van de 36-urige werkweek en is gelijk aan het periodeloon gedeeld door 144 of het maandloon gedeeld door 156.

#### **5. Vergoeding van consignatie en extra opkomst**

- a. De werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen 1,5% en op zon- en feestdagen 2% van hun schaalsalaris.
- b. De werknemer die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt de volgende extra vergoeding:
1. indien hij moet opkomen tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag t/m vrijdag: één uurloon;
  2. indien hij moet opkomen op de overige uren: twee maal het uurloon.

#### **Artikel 10: Geoorloofd verzuim met behoud van salaris**

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 boek 7 titel 10 BW).
2. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
  - A. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het in de artikelen 16 en 16 a hieromtrent bepaalde.
  - B. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer, voor zover dit noodzakelijk is, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk ten minste 3 dagen tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van de reden van het verzuim kennis geeft en voor zover de gebeurtenis wordt bijgewoond:
    - a. Bij zijn/haar ondertrouw: gedurende het daarvoor benodigde aantal uren tot ten hoogste een halve dag en bij zijn/haar huwelijk gedurende 2 dagen, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking;
    - b. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, eigen kinderen en/of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: de dag van de huwelijksvoltrekking;
    - c. Bij bevalling van zijn echtgenote: gedurende 2 dagen; conform de wettelijke regeling bedraagt het zwangerschap- en bevallingsverlof een periode van 16 weken. De vrouwelijke werknemer kan het zwangerschapsverlof verschuiven naar de periode ná de bevalling, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof niet later kan ingaan dan 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum;
    - d. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of inwonende eigen kinderen en/of pleegkinderen; bij overlijden van één of beide ouders indien de werknemer bij hen inwonend is; bij overlijden van één of beide ouders indien zij bij de werknemer inwonend zijn: van de dag van overlijden tot en met de dag van begraven;
    - e. Bij overlijden van ouders, schoonouders, niet inwonende eigen of aangehuwde kinderen en/of pleegkinderen, alsmede inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende de dag van overlijden alsmede gedurende de dag van de teraardebestelling of crematie van één dezer personen;

- f. Bij de teraardebestelling of crematie van niet-inwonende broers of zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen en/of pleegkinderen, schoonzoons en schoondochters: gedurende de tijd die hiervoor nodig is, tot ten hoogste één dag;
  - g. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders alsmede bij 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders: de dag waarop dit feest wordt gevierd;
  - h. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende één dag;
  - i. bij bezoek aan huisarts c.q. tandarts: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren per bezoek, voorzover dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
  - j. Bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste een halve dag, tenzij naar het oordeel van de werkgever voor dit bezoek een langere tijd nodig is, echter onder voorwaarde dat tijdig vóór dit bezoek aan de specialist door de betreffende werknemer hiervan kennis wordt gegeven aan de werkgever;
  - k. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling ener door de Wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten - mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.
- C. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- D. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner, niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, met wie de werknemer samenleeft op een zelfde adres en als zodanig blijktens het bevolkingsregister gedurende zes maanden staat ingeschreven.
3. Het bepaalde in artikel 628 boek 7 titel 10 BW. met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- 1. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
  - 2. a. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.  
Ingeval de invoering van een verkorte werkweek tot oorzaak heeft, het door afnemers niet afnemen van kalkzandsteen- of cellenbetonproducten ten gevolge van vorst of sneeuw, kan de werkgever volstaan met de vakverenigingen in kennis te stellen van de aanvraag van de vergunning.
  - b. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub a omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de

vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

4. Werknemers zullen desgewenst in het jaar voorafgaande aan hun (vroeg)pensioen in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te nemen met behoud van salaris, voor het bijwonen van een voorbereidingscursus op hun toekomstige (vroeg)pensioen.
5. Voor werknemers die gebruik maken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw volgens de gebruikelijke condities gecontinueerd.
6. De werknemers die 'door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' niet kunnen werken, hebben recht op kortdurend (variërend van een paar uur tot hooguit vijf dagen) betaald calamiteitenverlof. De regeling is bedoeld voor gelegenheden waarin de werknemer acuut vrijaf moet hebben als gevolg van een onvoorziene noodsituatie die geen uitstel duldt en waarin hij meteen persoonlijk actie moet ondernemen. Calamiteitenverlof dient in goed overleg met de direct leidinggevende te worden geregeld.

#### **Artikel 11: Feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
  - a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten:  
nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag;
  - b. Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag, die niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt, niet wordt gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 4 sub d onder 3 beloond.

Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld onder lid 1.a. van dit artikel, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster dat zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

5. Voor de toepassing van dit artikel worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten van 00.00 tot 24.00 uur. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop een feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders bepalen, doch niet eerder dan op 22.00 uur van de avond voorafgaande aan de betreffende feestdag en niet later dan 06.00 uur van de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uren gehandhaafd blijft.

#### **Artikel 12: Vakantie**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

1. **Vakantiejaar/Vakantieduur**  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
  - a. Iedere werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 25 dagen van 7,2 uur. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar

een ononderbroken dienstverband zullen hebben van ten minste 15, 25 resp. 40 jaar, hebben in dat vakantiejaar recht op 1, 2 resp. 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris.

- b. Werknemers komen op grond van hun leeftijd in aanmerking voor extra vakantiedagen boven de reeds toegekende 25 dagen volgens onderstaande tabel:

Leeftijd eind vakantiejaar:	Extra vakantiedag(en) in vakantiejaar:
45-54 jaar	1 dag
55-56 jaar	2 dagen
57 jaar	3 dagen
58 jaar	4 dagen
59 jaar	5 dagen
60-62 jaar	6 dagen
63 jaar	7 dagen
64 jaar	8 dagen

Cumulatie van vakantierechten uit hoofde van leeftijd en diensttijd vindt niet plaats.

- c. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 15 of 16 jaar zijn krijgen 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris, 17 jaar zijn krijgen 2 dagen extra vakantie met behoud van salaris, 18 jaar zijn krijgen 1 dag extra vakantie met behoud van salaris in dat vakantiejaar.
- d. Het bepaalde sub a dat een vakantiedag 7,2 uur omvat geldt ook voor het bepaalde sub b. en c.

## 2. Berekening aantal vakantiedagen

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

## 3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten 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.

4. Van de volgens lid 1 aan werknemer toegekende vakantie heeft de werknemer het recht 15 vakantiedagen, waaronder drie weekeinden, aaneengesloten op te nemen tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen. De resterende vakantiedagen zullen in de vorm van snipperdagen worden genoten.

## 5. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantie zal in de maanden juni, juli, augustus of september worden gegeven, als regel tijdens de vakantie voor de betreffende regio. Uitzonderingen hierop kunnen in individuele gevallen gemaakt worden mits de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming

van de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

- c. Ingeval een werknemer, indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, 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 om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of;
  3. Teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
  4. Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6.b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

## 6. **Snipperdagen**

- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de dagen, bedoeld in de artikelen 10 en 11.
- c. De werkgever stelt bij de aanvang van het kalenderjaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, de data vast van de collectieve snipperdagen. Indien tussen de werkgever en personeelsvertegenwoordiging geen overeenstemming wordt bereikt over het aantal collectieve snipperdagen kan de werkgever twee collectieve snipperdagen aanwijzen.
- d. De data der eventueel overblijvende snipperdagen worden door de werkgever op verzoek van en na overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek een bepaalde termijn vóór de begeerde datum moet zijn ingediend.
- e. Werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging hebben recht om vrijaf te nemen op voor hen relevante feestdagen voor zover de werkzaamheden dit toelaten.

## 7. **Niet opgenomen vakantie**

- a. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie- en/of snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 30 juni van het kalenderjaar volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, zal in overleg tussen werkgever en werknemer, worden bepaald wanneer deze dagen worden genoten. Deze vaststelling kan geen betrekking hebben op maximaal 5 vakantiedagen of 40 uur in geval de werknemer heeft aangegeven deze dagen aan te wenden voor verlofsparen.
- b. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen, behoudens in het in lid 10 sub b. bedoelde gevallen, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

## 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:
  - Arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - Het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn ter vervulling van militaire dienst of vervangende dienst;
  - Het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten verlof;

- Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- Het tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
- Zwangerschap of bevalling.

Tijdens ziekte bouwt de werknemer uitsluitend over de laatste zes maanden van zijn ziekte vakantierechten op. Periodes van dezelfde ziekte welke elkaar opvolgen met een periode van minder dan een maand worden samengeteld.

- b. 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid 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.
- b. 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- b. 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid bedoelde gevallen vervallen, indien de arbeidsovereenkomst 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, 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 en sub c, alsmede in artikel 10 lid 2 B sub c, d, e en f gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of-dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld.
- c. Indien ingevolge het sub b 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 arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft genoten zal hem voor elke vakantiedag een evenredig geldsbedrag worden uitbetaald.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

**Artikel 13: Vakantietoeslag**

1. De werkgever zal aan de werknemers die ten tijde van de aaneengesloten vakantie in zijn dienst zijn, ter gelegenheid van deze vakantie een vakantietoeslag toekennen. De uitbetaling van deze vakantietoeslag dient samen te vallen met de afrekening van de 5e periode doch dient in ieder geval te geschieden vóór 1 juni van elk jaar.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de door de werknemer over periode 7 van het voorafgaande jaar tot en met periode 6 van het lopende jaar bij zijn huidige werkgever verdiende periode-inkomens of ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid of vorst- en sneeuwvalwerkloosheid, met dien verstande dat de toeslag bij uitbetaling op jaarbasis berekend met ingang van periode 7 in 2006 tenminste € 1733,- zal bedragen. Ingeval de werknemer een WAO / WIA -uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever is verschuldigd.
3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de in lid 2 bedoelde vakantietoeslag, over het door hem verdiende salaris of ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen als omschreven in lid 2 van dit artikel over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd c.q. een evenredig deel van het in lid 2 genoemde minimum.
4. De vakantietoeslag als bedoeld onder lid 3 zal worden uitbetaald op het tijdstip (de tijdstippen) waarop de overige werknemers deze toeslag ontvangen.

#### **Artikel 14: Eindejaarsuitkering**

- a. De werkgever zal aan het einde van enig jaar de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd, een extra uitkering toekennen van 3% van het in dat jaar verdiende loon (exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de uitkering zelve) en de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling krijgt de werknemer een proportioneel deel, indien het dienstverband 13 perioden of langer heeft geduurd.
- b. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdeling-, gratificatie- of andere periodieke uitkeringen, wordt de uitkering bedoeld in lid a met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

#### **Artikel 15: Spaarloon**

De werkgever verplicht zich zijn werknemers een spaarloonregeling aan te bieden conform de Wet van 1 november 1993 "Bevorderen van werknemersparticipaties en winstdelingsregelingen en spaarregelingen voor werknemers".

#### **Artikel 16: Bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid**

1. Voor werknemers, die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en dientengevolge niet in staat zijn arbeid te verrichten en de 65-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden de navolgende bepalingen:
  - a. Tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde netto inkomen.
  - b. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid of in het kader van zwangerschaps- of bevallingsverlof een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, dan zal de werkgever een aanvulling tot 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde netto-inkomen verschaffen.
  - c. Het 2<sup>e</sup> jaar hebben de werknemers recht op 70% van het in lid 2 van het artikel bedoelde inkomen.
  - d. Werknemers die voor ten minste 20% (per betaalperiode) van hun overeengekomen arbeidstijd hetzij arbeid met loonwaarde voor de werkgever verrichten, hetzij

- deelnemen aan een (om)scholingscursus en/of stagewerkzaamheden, ontvangen een bonus van 30%.
- e. De werknemer met wie het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt verbroken en die op dat moment 58 jaar of ouder is en tenminste 10 jaar in dienst bij de werkgever, heeft recht op aanvulling van de WGA-uitkering tot het bruto uitkeringsniveau ingevolge de vroegpensioenregeling tot aan de 65-jarige leeftijd.
  - f. Het totale inkomen bij arbeidsongeschiktheid zal nimmer meer bedragen dan 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde inkomen.
2. Onder netto inkomen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende netto inkomen in de laatste 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene CAO-verhogingen. Bij de vaststelling van het netto inkomen wordt de beloning voor incidenteel overwerk buiten beschouwing gelaten. In geval de werknemer in de periode van 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid recht had op consignatietoeslag, wordt deze meegerekend op basis van de gemiddelde consignatietoeslag over de periode van 13 weken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Is de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid geplaatst in een functie zonder consignatietoeslag, dan wordt de consignatietoeslag buiten beschouwing gelaten.
  3. Voor zover de in dit artikel omschreven uitkeringen niet in een verzekering zijn begrepen, kan door de werkgever in overleg met de vakverenigingen fondsvorming plaatsvinden voor het doen van gelijkwaardige bovenwettelijke uitkeringen.
  4. Indien en voor zover een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegen een of meer derden kan doen gelden, zal de werknemer zich verplichten zulks terstond aan de werkgever mede te delen. Indien de werknemer de werkgever kan ondersteunen bij zijn vordering tot schadevergoeding conform artikel 107a boek 6 BW jegens één of meer derden (bewijslast e.d.) dan is hij hiertoe gehouden.

#### **Artikel 16 a: Bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid**

1. Voor werknemers die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en dientengevolge niet in staat zijn arbeid te verrichten en de 65 jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden navolgende bepalingen.
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde netto inkomen worden doorbetaald.
  - b. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid of in het kader van zwangerschaps- of bevallingsverlof een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, dan zal de werkgever een aanvulling tot 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde netto-inkomen verschaffen.
  - c. Over de dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en hem uitkering krachtens de WAO wordt verstrekt - doch gedurende maximaal 52 weken - een zodanige aanvulling op de wettelijke uitkering dat deze uitkering en de aanvulling tezamen gelijk zullen zijn aan 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde netto inkomen.
  - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien en voor zover de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde inkomen, gedurende een periode van maximaal 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
  - e. De werknemer met wie het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt verbroken en die op dat moment 58 jaar of ouder is en tenminste 10 jaar in dienst bij de werkgever, heeft recht op aanvulling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering tot het bruto uitkeringsniveau ingevolge de vroegpensioenregeling tot aan de 65-jarige leeftijd.



2. Onder netto inkomen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende netto inkomen in de laatste 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene CAO-verhogingen. Bij de vaststelling van het netto inkomen wordt de beloning voor incidenteel overwerk buiten beschouwing gelaten. In geval de werknemer in de periode van 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid recht had op consignatietoeslag, wordt deze meegerekend op basis van de gemiddelde consignatietoeslag over de periode van 13 weken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Is de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid geplaatst in een functie zonder consignatietoeslag, dan wordt de consignatietoeslag buiten beschouwing gelaten.
3. Voor zover de in dit artikel omschreven uitkeringen niet in een verzekering zijn begrepen, kan door de werkgever in overleg met de vakverenigingen fondsvorming plaatsvinden voor het doen van gelijkwaardige bovenwettelijke uitkeringen.
4. Aanvraag WAO uitkering
  - a Indien de aanvraag voor een WAO uitkering in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt uitgesteld, dan zal het loon worden doorbetaald.
  - b Indien de WAO uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie, zal eveneens het loon worden doorbetaald.
  - c Indien de WAO uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door de UWV aan de werknemer opgelegde sanctie, dan vindt geen loondoorbetaling plaats.
  - d Indien aansluitend de WAO uitkering alsnog ingaat, geldt de aanvullingsregeling zoals bedoeld in artikel 16a.
5. Indien en voor zover een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding jegens een of meer derden kan doen gelden, zal de werknemer zich verplichten zulks terstond aan de werkgever mede te delen. Indien de werknemer de werkgever kan ondersteunen bij zijn vordering tot schadevergoeding conform artikel 107a boek 6 BW. jegens één of meer derden (bewijslast e.d.) dan is hij hiertoe gehouden.

#### **Artikel 17: Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid**

- a Bij interne herplaatsing van een medewerker naar een andere functie zijn met inachtneming van artikel 7 lid 4 b, de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie van toepassing.
- b Bij externe plaatsing behoudt de werknemer de rechten van artikel 7 lid 4 sub b met dien verstande dat de genoemde persoonlijke toeslag nooit meer kan bedragen dan 30% van het oude loon. Voor de categorie "langer dan 10 dienstjaren alsmede 55 jaar en ouder" wordt de bovengenoemde persoonlijke toeslag niet afgebouwd, doch beperkt tot een periode van maximaal 2 jaar.

#### **Artikel 18: Kinderopvang**

- a Werknemers ontvangen in het kader van de kinderopvangregeling 1/6<sup>e</sup> deel van de werkelijke kinderopvangkosten, exclusief de bemiddelingskosten. Indien er sprake is van een eenoudergezin, wordt 1/3<sup>e</sup> deel van de werkelijke kinderopvangkosten, exclusief de bemiddelingskosten vergoed.
- b De kinderopvangvergoedingen zijn gemaximeerd tot het maximum fiscaal vrijgestelde bedrag.
- c Vergoed worden de volgende geregistreerde opvangvormen:
  - Dagopvang
  - Buitenschoolse opvang
  - Gastouderopvang

**Artikel 19: Pensioen, Prepensioen en VUT**

Werknemers zijn verplicht deel te nemen in de pensioenregeling (en voorzover nog van toepassing aan de VUT- of prepensioenregeling) welke bij afzonderlijke CAO is /zijn geregeld. De integrale teksten van de regelingen zijn bij de werkgever op te vragen.

**Artikel 20: Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze thans geldt.

**Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen**

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen dezer overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen.

Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.

**Artikel 22: Duur der overeenkomst**

Deze overeenkomst loopt van 1 januari 2006 tot en met 31 mei 2007 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

partijen ter ene zijde

partijen ter andere zijde

1. Vereniging Nederlands  
Kalkzandsteenplatform  
te Huizen

- 1 FNV Bondgenoten

w.g.  
lid bestuur  
R.H.W.W.M. Hermans

w.g.  
bestuurder

2. Xella Cellenbeton Nederland B.V.  
te Vuren

2. CNV BedrijvenBond

w.g.  
directeur

w.g.  
bestuurder

3. De Unie, Vakbond voor Industrie en  
Dienstverlening

w.g.  
bestuurder

**Bijlage I**

als bedoeld in artikel 7 lid 1.b van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie

---

**Artikel 1: Salarisschalen**

**Salarisschaal van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006 inclusief een verhoging van 2% naar boven afgerond op hele euro's**

Functiejarenschaal en aanloopschaal (4 weken periodesalaris)

		I	II	III	IV	V	VI	VII
aanloopschaal	min	1255	1284	1323	1367	1415	1465	1511
	max	1324	1355	1398	1443	1494	1547	1595
functie jaren	0	1395	1426	1471	1518	1573	1627	1679
	1	1415	1450	1495	1542	1596	1651	1704
	2	1436	1470	1514	1565	1620	1674	1728
	3	1456	1491	1536	1586	1643	1700	1753
	4			1560	1608	1664	1724	1780
	5				1632	1690	1748	1804
	6						1774	1831

**Salarisschaal van 1 januari 2006 tot en met 31 mei 2007 inclusief een verhoging van 0,5% naar boven afgerond op hele euro's**

Functiejarenschaal en aanloopschaal (4 weken periodesalaris)

		I	II	III	IV	V	VI	VII
aanloopschaal	min	1262	1291	1330	1374	1423	1473	1519
	max	1331	1362	1405	1451	1502	1555	1603
functie jaren	0	1402	1434	1479	1526	1581	1636	1688
	1	1423	1458	1503	1550	1604	1660	1713
	2	1444	1478	1522	1573	1629	1683	1737
	3	1464	1499	1544	1594	1652	1709	1762
	4			1568	1617	1673	1733	1789
	5				1641	1699	1757	1814
	6						1783	1841

Indien met maandsalarissen wordt gewerkt, dan dienen genoemde bedragen vermenigvuldigd te worden met 13/12.

**Salarisaanpassing**

Per 1 januari 2006 worden de schaalsalarissen en de feitelijke salarissen verhoogd met 2 %. Per 1 januari 2007 worden de schaalsalarissen en de feitelijke salarissen verhoogd met 0,5 %. Per onderneming kan in overleg met de vakverenigingen 0-0,75% van de CAO-loonsom worden aangewend ter regeling van extra beloning voor bezwarende werkomstandigheden.

**Artikel 2: Vergoeding voor eigen vervoermiddel**

Indien de arbeid verricht moet worden op een fabriek, welke van de woning van de werknemer af langs de kortste weg, gemeten door de werkgever, redelijkerwijs bezwaarlijk te voet kan worden bereikt, zal indien naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van de fabriek begeven door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, hem door de werkgever een vergoeding worden gegeven.

Uitgegaan wordt van de afstand tussen de woning van de werknemer en het fabriekskantoor c.q. de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht (indien deze niet bij het eigenlijke fabrieksterrein ligt), gemeten langs de kortste weg. De bedragen der vergoeding zijn opgenomen in het onderstaande schema. Tevens zal voor iedere extra opkomst voor het verrichten van werkzaamheden in het bedrijf van de betreffende fabriek waar de werknemer aan verbonden is, per opkomst een zelfde dagvergoeding worden betaald. Alle overige dienstreizen worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal vrijgestelde bedragen, zoals deze tijdens de looptijd van de CAO van toepassing zijn (in 2006 19 eurocent per kilometer).

<u>Meer dan</u>	<u>t/m</u>	<u>€ per opkomst</u>
5	10	1.34
10	15	3.00
15	20	4.20
20		6.00

De vergoeding van de reiskosten wordt in juli jaarlijks aangepast met de stijging van het CPI laag afgeleid over de voorliggende periode april voorafgaand jaar – april lopend jaar.

**Artikel 3: 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/uren 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 zgn. schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen/uren zoals bepaald in c.

**Bijlage II**  
**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/ Cellenbeton-**  
**industrie**

---

**Artikel 1: Vakbondswerk in de onderneming**

1. Indien één of meer van de vakverenigingen genoemd als partijen ter andere zijde, de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever t.b.v. het onderhouden van de contacten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming daartoe de mogelijkheden te verlenen. De faciliteiten die hiervoor verleend kunnen worden zijn het gebruik van afgesloten vergaderruimte, een publicatiebord en het mogen gebruikmaken van de telefoon van het bedrijf.
2. De vakverenigingen zullen de directie schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (z.g. bedrijvenwerk).
3. De werkgever zal erop toezien dat geen werknemer, die lid is van één der vakverenigingen als bedoeld in lid 1, nadelige invloed van zijn positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van zijn/haar taak in het sub 2 bedoelde vakbondswerk in het bedrijf.
4. Eventuele klachten van de sub 2 bedoelde bestuursleden zullen in rechtstreeks overleg tussen bezoldigde vertegenwoordigers van de desbetreffende vakverenigingen en de werkgever worden behandeld. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig aan hem bekend is, niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij deze functie niet zou hebben bekleed.
5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 2 bedoelde leden van vakverenigingen buiten werktijd gehouden. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
6. De in lid 2 bedoelde bestuursleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte contacten hebben met de leden van de vakverenigingen.
7. Door de in lid 2 bedoelde bestuursleden zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de bovenbedoelde activiteiten. Tussen partijen zal overleg worden gepleegd teneinde een aantal werkuren per jaar vast te stellen, welke t.b.v. het vakbondswerk in het bedrijf beschikbaar worden gesteld aan de gezamenlijke vakverenigingen. Daarbij zal een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden.
8. De in lid 2 bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.
9. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact met één of meer leden, bedoeld in lid 2, noodzakelijk achten zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal (zullen) het (de) betrokken bestuurslid (leden) of de bezoldigde bestuurders van één of meer vakverenigingen tijdig contact opnemen met de werkgever of een daartoe door hem aangewezen persoon.
10. De werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten indien door het "vakverenigingwerk in de onderneming" de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren worden aangetast en/of de voortgang van de werkzaamheden daardoor wordt belemmerd en/of de

vakverenigingen zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houden, of zich anderszins in een conflictsituatie met de onderneming bevinden.

11. Onder voorbehoud van toestemming van de belastingdienst zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.

***Bijlage III***

**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/  
Cellenbetonindustrie**

---

***Artikel 1: Verzuimbestrijding***

- Ten minste éénmaal per half jaar zullen partijen het gevoerde beleid ter zake van verzuimbestrijding evalueren.
- Werkgevers zullen de bonden uitvoerig informeren over het door hen gevoerde Arbo-beleid. Tevens zullen werkgevers medewerkers over Arbo-zaken zo volledig en zorgvuldig mogelijk informeren.
- In overleg met de ondernemingsraad zullen de criteria waaraan een te contracteren reïntegratiebedrijf moet voldoen, worden vastgesteld.
- Het te contracteren reïntegratiebedrijf zal in ieder geval aan de volgende criteria moeten voldoen:
  - ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel;
  - in het bezit zijn van privacyregelingen en een klachtenreglement voor de cliënt;
  - niet in staat van faillissement zijn of faillissement hebben aangevraagd;
  - in het verleden niet juridisch veroordeeld zijn op grond van beroepsmoraliteit;
  - in het verleden voldaan hebben aan belastingplicht en sociale verzekeringsbijdragen;
  - geen valse verklaringen hebben gegeven bij het verstrekken van inlichtingen die nodig zijn voor de aanbesteding.

***Artikel 2: RIE***

De RIE (Risico-Inventarisatie & -Evaluatie) zal onderdeel uitmaken van het werkoverleg binnen de bedrijven.

***Artikel 3: Verzuimprotocol***

Reiskosten bij bezoek Arbo-dienst en bij second opinion zullen door de werkgever worden vergoed op basis van de fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding (thans €0,19).

De werknemer heeft in beginsel het recht om terug te keren in zijn oude werk als hij volledig herstelt binnen twee jaar na de eerste ziektedag.

Een aanbod tot passend werk wordt steeds schriftelijk gedaan.

De bestaande regeling ten aanzien van de periode tussen het besluit van de Arbo-arts en de second opinion blijft gehandhaafd.



**Bijlage IV**  
**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/  
Cellenbetonindustrie**

---

Onderstaande functielijst is geldig tot het moment waarop het Orba systeem in een bedrijf is ingevoerd. Vanaf die datum geldt de indeling volgens de functieclassificatie van ORBA.

**Artikel 1: Functielijst**

**GROEP I**

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

**voorbeeld productie**

eenvoudig schoonmaakwerk  
eenvoudig kantinewerk

(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

**voorbeeld administratief**

eenvoudig telwerk  
eenvoudig registreerwerk

**GROEP II**

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt.

Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.

**voorbeelden productie**

terrein-korveeër  
fabrieks-korveeër

**voorbeelden administratief**

administratief medewerker m/v F  
bediener m/v duplicieermachine  
jongste bediende

**GROEP III**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.

**voorbeelden productie**

locodrijver  
algemene hulp  
productiemedewerker C  
steenlader  
traverserijder / ketelvuller  
heftruckchauffeur  
magazijnbediende (techn. magazijn)

**voorbeelden administratief**

administratief medewerker m/v E  
bed. boekhoudmachine  
laborant m/v C  
ponstypiste  
typiste (Ned.)  
telefoniste

**GROEP IV**

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

**voorbeelden productie**

bediener persen  
productiemedewerker B  
kraanmachinist  
smeerder/hulpmonteur  
hulp elektriciens

**voorbeelden administratief**

administratief medewerker m/v D  
laborant(e) B  
stenotypiste (Ned.)  
typiste/administratief assistente  
typiste (moderne talen)  
telefoniste/receptioniste

## GROEP V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

### voorbeelden productie

productiemedewerker A (all-round)  
stoker/machinist  
meewerkend voorman verlading/exp.  
onderhoudsmonteur II  
elektromonteur II  
onderhoudsbankwerker II  
timmerman

schilder  
metselaar

### voorbeelden administratief

administratief medewerker m/v C  
zoals assistent m/v pers.zaken  
assistent m/v salarisadministratie  
laborant(e) A  
stenotypiste + 1 moderne taal  
telefoniste/receptioniste/telexiste  
voorraadadministrateur (grondstoffen en/of gereed  
product)  
secretaresse B

## GROEP VI

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.

### voorbeelden productie

machinist A  
onderhoudsmonteur  
elektromonteur  
onderhoudsbankwerker  
draaier  
lasser/bankwerker  
meewerkend voorman productie

### voorbeelden administratief

assistent(e) export  
assistent(e) voorcalculatie  
administratief medewerker m/v B  
administrateur B  
facturencontroleur m/v  
kassier  
stenotypiste (moderne talen)  
tekenaar (werktuigbouw)  
secretaresse A

## GROEP VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring resp. speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchisch ondergeschikten.

### voorbeelden productie

1e onderhoudsmonteur  
1e elektromonteur  
allround bankwerker  
productiebaas/voorman

### voorbeelden administratief

administratief medewerker(ster) A  
administrateur A  
assistent(e) boekhouding  
medewerker(ster) bedrijfsadministratie  
medewerker(ster) verkoopadministratie

## ***Bijlage V Protocollen***

### **behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/ Cellenbetonindustrie**

---

#### **A. Protocol opleidingen**

De continuïteit van de ondernemingen en de ontplooiing van de werknemer vragen om tijdige investering in de mensen en in de organisatie. Uit oogpunt van werkzekerheid is een voortdurende aandacht voor de kennis en de beroepservaring van de werknemer vereist. Op deze manier kunnen kansen van werknemers, zowel binnen de onderneming als op de arbeidsmarkt op peil worden gehouden, respectievelijk worden vergroot. Werknemer en werkgever dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgever streeft ernaar de werknemers zoveel als mogelijk is erkende opleidingen te laten volgen.

Tijdens periodiek overleg zullen partijen overleg voeren over de volgende onderwerpen:

- erkenning buiten de branche van door werkgever aangeboden opleidingen;
- de bestaande praktijk op bedrijfsniveau met betrekking tot diplomatoeslagen;
- erkenning van verworven competenties (de mogelijkheden die OVP hierbij kan bieden zullen worden meegenomen).

#### **B. Protocol functiewaardering**

Per 1 januari 2005 zal in de Kalkzandsteenindustrie het functiewaarderingsstelsel ORBA worden ingevoerd.

Tot het tijdstip van deze invoering van ORBA, zal de bestaande standaard beroepsprocedure van UGM geldig zijn, waarbij de interne beroepsprocedure uiterlijk 6 weken in beslag neemt.

Binnen Xella Cellenbeton Nederland BV blijft het reeds ingevoerde ORBA-systeem van kracht.

Daar waar in de bedrijfstak reeds functie- en salarisschalen zijn overeengekomen met de vakorganisaties, te weten bij Xella Cellenbeton Nederland BV zullen deze als bijlage aan de CAO-boekjes van de betreffende fabriek worden toegevoegd. Ook de vakbonden zullen een deze bijlage ontvangen.

#### **C. Protocol werkingssfeer**

De discussie omtrent uitbreiding van de werkingssfeer zal gekoppeld worden aan de invoering van het ORBA-systeem per 1 januari 2005.

#### **D. Protocol periodiek overleg**

- Ter voorkoming van oneigenlijk gebruik van de regelingen in de CAO met betrekking tot tweeploegendienst met nachtdienst en roosters van 45 uur gedurende maximaal 13 weken, zullen partijen in periodiek overleg richtlijnen opstellen.
- CAO-partijen zullen in een komend periodiek overleg de vakbondsfaciliteiten zoals geregeld in artikel 10 lid 2 sub c en in bijlage II van de CAO evalueren en de regeling zonodig aanpassen.
- CAO-partijen zullen in het periodiek overleg spreken over de regeling inzake calamiteitenverlof (art. 10 lid 6 CAO).
- Partijen zullen in het periodiek overleg spreken over de huidige gang van zaken inzake vakbondswerk binnen de onderneming.
- Het stroomlijnen van de CAO-tekst ten aanzien van het verzuim zal in het periodieke CAO-overleg plaatsvinden.

#### **E. Protocol Leeftijdsovereenkomsten**

In de CAO opgenomen leeftijdsovereenkomsten zijn op basis van objectieve rechtvaardigingsgronden opgenomen en gelden uitsluitend voor werknemers, die de betreffende leeftijd hebben bereikt.

## ***Bijlage VI***

### **Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/ Cellenbetonindustrie**

---

#### **Artikel 1: *Vroegpensioenregeling***

1. Per 1 januari 2006 wordt het bedrijfstakpensioenfonds opgeheven en worden de pensioenen ondergebracht bij verzekeraar Aegon (voor werknemers werkzaam bij Xella Nederland) en Pensioenfonds Cementbouw (voor werknemers van Calduran Kalkzandsteen B.V.). Zie bijlage 1.

Mochten de kosten om per 01-01-2006 te liquideren onevenredig hoog zijn ten opzichte van een liquidatie per 01-01-2007, dan behouden partijen zich het recht voor op laatstgenoemde datum tot liquidatie over te gaan.

2. De tot 01-06-2007 lopende VUT-CAO zal van toepassing zijn op medewerkers t/m geboortjaar 1949 en zal zo spoedig mogelijk worden aangepast aan de gewijzigde (prepensioenregeling (62 jaar en 70%).
3. **Prepensioen**  
De huidige VUT- en (pré-)pensioenregeling bevatten overgangs- en garantiebepalingen, luidende:
  1. **Overgangsbepaling**  
Voor iedereen die op 01-01-1998 in dienst van de bedrijfstak was, bestaat een overgangsbepaling, die beschrijft, dat uittreding mogelijk is op 61 jaar met een uitkering van 70% tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.
  2. **Garantiebepaling**  
Voor iedereen die vanaf 01-01-1998 in de bedrijfstak in dienst is getreden, bestaat een garantiebepaling, die inhoudt, dat bij volledige opbouw (36 jaar) de door de werknemer betaalde premie van 2,5% wordt aangevuld tot de benodigde premie (4%), zodat op 61-jarige leeftijd bij een volledige opbouw kan worden gekomen tot een uitkering van 70% tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Waarvan partijen vanwege de gewijzigde fiscale wetgeving zijn partijen gedwongen om deze aan te passen.

Zij zijn derhalve overeengekomen de huidige pensioenregeling per 01-01-2006 aan te passen.

In de nieuwe regeling zal door middel van aanpassing van de franchise, het opbouwpercentage of beide, bij volledige dienstjaren een uitkering van 70% op 62-jarige leeftijd tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar mogelijk zijn.

In de regeling zal een tweetal overgangsmaatregelen worden opgenomen, te weten:

- a) Voor medewerkers, vanaf geboortjaar 1950, die op 01-01-1998 in dienst van de bedrijfstak waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn, zal extra pensioen worden ingekocht, zodat het voor hen mogelijk wordt om op 62-jarige leeftijd met een uitkering van 70% tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar te kunnen uittreden.  
Deze inkoop zal plaatsvinden in de periode 2013 tot 2020 en wordt pas effectief als de medewerker op 01-01-2020 nog in dienst is van de bedrijfstak of eerder de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.
- b) Voor medewerkers die na 01-01-1998 in dienst van de bedrijfstak zijn getreden en sindsdien onafgebroken in dienst zijn, zal extra pensioen worden ingekocht op basis van de garantiebepaling van de huidige regeling.  
De voorwaarden voor deze inkoop zijn dezelfde als beschreven onder a).

De gemiddelde extra kosten per jaar (1,2%) zullen door de werkgevers gedragen worden.

## ***Bijlage VII***

### **Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/ Cellenbetonindustrie**

---

#### ***Vraag en antwoord***

Gelet op de uitleg van de tekst in de CAO zijn hieronder een aantal vragen en antwoorden geformuleerd, die voor zover er geen interpretatieverschillen zijn tussen de CAO-partijen veel onduidelijkheden bij het personeel zullen wegnemen.

#### **Vraag 1**

*Hoeveel vakantie-uren worden berekend in het geval dat een vrije dag wordt opgenomen?*

Bij een vrije dag worden de uren die normaal volgens rooster gepresteerd zouden moeten worden in mindering gebracht van het vakantie-uren-tegoed. Dit zelfde geldt voor de uren opgenomen als collectieve roostervrije dag. Bij de gebruikelijke 3 collectieve bouwvakweken wordt 3 x 5 x 7,2 uur in mindering gebracht van het vakantietegoed in uren.

#### **Vraag 2**

*Hoelang op voorhand moeten de werkroosters worden medegedeeld aan het personeel?*

Vier weken op voorhand moeten de roosters worden vastgesteld, tenzij anders is overeengekomen met de OR of bij diens afwezigheid met de personeelsvertegenwoordiging.

#### **Vraag 3**

*Wanneer gaat de overwerkvergoeding in?*

Ieder extra uur of uurdeel dat gepresteerd wordt buiten het vastgestelde uurrooster wordt vergoed als overuur. Voorts ieder uur boven 1872 gewerkte uren in een kalenderjaar.

#### **Vraag 4**

*In de loop van het jaar verschillen het aantal gepresteerde uren per week. Worden deze ook overeenkomstig het aantal uren uitbetaald?*

Neen, gezien hiermee de ongewenste situatie zou ontstaan waarbij werknemers verschillen in loon krijgen per periode. De uitbetaling van de lonen gebeurt op basis van een vast periodeloon, gebaseerd op 144 uur (4 x 36). De plus- en minuren worden afzonderlijk bijgehouden.

#### **Vraag 5**

*Een werknemer die parttime werkt, blijft die hetzelfde aantal uren werken?*

In principe zal een parttime medewerker met behoud van salaris ook minder gaan werken. In de nieuwe situatie zal de parttime medewerker per jaar het oude parttime gedeelte x 1872 uur op jaarbasis moeten presteren. De werkgever kan evenwel in overleg met de parttime medewerker het aantal werkuren verhogen met looncompensatie.

#### **Vraag 6**

*Wat gebeurt er met de werknemers die in deeltijd-VUT zitten?*

De deeltijdvutters zullen naar rato van hun presteren, dagdelen worden ingeroosterd. Dus bijvoorbeeld voor de deeltijdvutter die 2 dagen per week moeten werken 2/5 x 1872 uur op jaarbasis.

#### **Vraag 7**

*Wat is het aantal ziekte-uren bij ziekte?*

Het aantal ziekte-uren bedraagt 7,2 uur per dag.

**Vraag 8**

*Hebben werknemers de keuze om al dan niet op zaterdag te werken?*

De roosters worden in overleg met de OR of bij diens afwezigheid met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld waarbij de zaterdag als normale werkdag kan worden ingeroosterd. Zaterdagwerk door een individuele werknemer kan dus niet worden geweigerd.

**Vraag 9**

*Hoe worden de zaterdaguren in de 2-ploegendienst dan wel in de dagdienst ingeroosterd?*

De normale werkuren voor de 2-ploegendienst moeten vallen tussen 06:00 uur en 24:00 uur op maandag t/m vrijdag, tenzij anders overeengekomen met het personeel (lees: OR of personeelsvertegenwoordiging). Indien op zaterdag gewerkt wordt, dan worden deze uren vergoed met de daarbij behorende toeslag, zoals vastgeld in de CAO. Zodra de zaterdag wordt ingeroosterd met betrekking tot personeel dat in de dagdienst werkt, dan dient de werkgever hierover voor invoering overleg te voeren met de vakorganisatie op ondernemingsniveau. Dit overleg kan tevens op districtniveau plaatsvinden.

**Vraag 10**

*Hoe wordt een uurloon ten behoeve van overwerk berekend?*

$$\text{Een uurloon} = \frac{\text{periodesalaris}}{144 \text{ uur}}$$

NB: Bovenstaande vragen en antwoorden zijn door CAO-partners ter informatie voor het personeel opgesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen geen rechten worden ontleend.

**Inhoudsopgave:**

<b>Artikel 1: Definities .....</b>	<b>6</b>
<b>Artikel 2: Verplichtingen van partijen .....</b>	<b>6</b>
<b>Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever .....</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer .....</b>	<b>10</b>
<b>Artikel 5: Aanstelling en ontslag .....</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 6: Arbeidsduur en werktijden .....</b>	<b>13</b>
<b>Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen .....</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 9: Bijzondere beloning .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 10: Geoorloofd verzuim met behoud van salaris .....</b>	<b>18</b>
<b>Artikel 11: Feestdagen.....</b>	<b>20</b>
<b>Artikel 12: Vakantie.....</b>	<b>20</b>
<b>Artikel 13: Vakantietoeslag .....</b>	<b>23</b>
<b>Artikel 14: Eindejaarsuitkering .....</b>	<b>24</b>
<b>Artikel 15: Spaarloon .....</b>	<b>24</b>
<b>Artikel 16: Bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid.....</b>	<b>24</b>
<b>Artikel 17: Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid .....</b>	<b>26</b>
<b>Artikel 18: Kinderopvang .....</b>	<b>26</b>
<b>Artikel 19: Pensioen, Prepensioen en VUT .....</b>	<b>27</b>
<b>Artikel 20: Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen .....</b>	<b>27</b>
<b>Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen .....</b>	<b>27</b>
<b>Artikel 22: Duur der overeenkomst .....</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage I .....</b>	<b>29</b>
<b>Artikel 1: Salarisschalen .....</b>	<b>29</b>
<b>Artikel 2: Vergoeding voor eigen vervoermiddel.....</b>	<b>30</b>
<b>Artikel 3: Regeling partieel leerplichtigen .....</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage II .....</b>	<b>31</b>
<b>Artikel 1: Vakbondswerk in de onderneming.....</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage III .....</b>	<b>33</b>
<b>Artikel 1: Verzuimbestrijding .....</b>	<b>33</b>
<b>Artikel 2: RIE.....</b>	<b>33</b>
<b>Artikel 3: Verzuimprotocol .....</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage IV .....</b>	<b>34</b>
<b>Artikel 1: Functielijst.....</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage V Protocollen.....</b>	<b>36</b>
<b>Bijlage VI .....</b>	<b>37</b>
<b>Artikel 1: Vroegpensioenregeling .....</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage VII .....</b>	<b>38</b>
<b>Vraag en antwoord .....</b>	<b>38</b>