

E
Collectieve

Arbeids-

Overeenkomst

voor

ACHESON PRODUKTIE B.V.

ACHESON COLLOÏDEN B.V.

te Scheemda

looptijd:

1 januari 2006 - 1 april 2007

© 2006. cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd 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 en van Werkgeversvereniging AWWN te Haarlem.

INHOUDSOPGAVE

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	5	Begripsbepalingen
1a	5	Deeltijdwerknemer
2	6	Vakbondswerk in de onderneming
3	6	Algemene verplichtingen van cao-partijen
3a	6	Algemene verplichtingen van de werkgever
4	9	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	9	Aanneming en ontslag
6	11	Dienstrooster en arbeidsduur
7	12	Functiegroepen en salarisschalen
8	13	Toepassing van de salarisschalen
9	15	Bijzondere beloningen
10	17	Geoorloofd verzuim
11	19	Vakantie
12	22	Vakantietoeslag
13	22	Feestdagen
14	23	Arbeidsongeschiktheid
15	23	Uitkering bij overlijden
16	24	Extra eindejaarsuitkering
16a	24	Pensioenregelingen
16b	24	VUT-regeling
16c	25	Spaarloonregeling
16d	25	Kinderopvang
16e	25	Vakbondscontributie
17	25	Tussentijdse wijzigingen
18	26	Duur van de overeenkomst
BIJLAGE I	(2 pag.)	Functiegroepen
BIJLAGE II	(2 pag.)	Salarisschalen
BIJLAGE III	(1 pag.)	Scholing en vorming jeugdigen
BIJLAGE IV	(1 pag.)	Vakbondswerk in de onderneming
BIJLAGE V	(3 pag.)	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden
BIJLAGE VI	(1 pag.)	Wet Verbetering Poortwachter
BIJLAGE VII	(1 pag.)	Protocollaire afspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Acheson Produktie B.V. en Acheson Colloïden B.V. te Scheemda

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,

CNV BedrijvenBond te Houten en

de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) overeengekomen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. Vakorganisatie : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer : elke in dienst van de werkgever zijnde mannelijke of vrouwelijke werknemer, van wie de functie in bijlage I is opgenomen, met uitzondering van de vakantiewerknemer en de stagiaire;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste op maandagochtend eindigende dienst;
- f. Dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. Normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week, gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. Schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. Maandsalaris : het schaalsalaris eventueel vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub f;
- j. Maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met eventueel bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub a (ploegentoeslag), en met eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 6 sub b2;
- k. OR : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 Vakbondswerk in de onderneming

1. Vakbondswerk

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal zij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden en de daarmee verband houdende gedragsregels zijn opgenomen in bijlage IV bij deze cao.

2. Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van cao-partijen

1. Partijen verplichten zich wederzijds deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, en geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt deze overeenkomst te wijzigen anders dan omschreven in de artikelen 17 en 18.
2. De vakorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze overeenkomst.
3. De werkgever verplicht zich met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst te zullen aangaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3a Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Werkgelegenheid

- a. Als de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao zullen worden aangenomen.

In dit geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerdergenoemde omstandigheden.

Als er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop zal de werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Hiervoor wordt onder meer de gelegenheid geboden door kandidaten, als dat mogelijk is, geschikt te maken voor een direct te vervullen vacature door middel van bij- en omscholing in de vorm van vakopleidingen zoals deze openstaan voor jeugdigen als bedoeld in bijlage III, sub b. Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen. De werkgever zal de OR en de vakorganisaties tijdig informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.

- b. De werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijke vereiste vergunning.
- In dat geval zal de werkgever hiertoe tevens overleg plegen met de OR. De werkgever laat niet toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten die volgens de cao zullen worden vastgesteld gedurende een langere ononderbroken periode van 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop betrokkene de werkzaamheden aanvangt. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- Als gebruik gemaakt wordt van ingeleende arbeidskrachten wordt door de werkgever aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief voor de in te lenen arbeidskracht te baseren op het bij de werkgever gangbare, vergelijkbare maandsalaris met de daaraan gekoppelde arbeidstijd (eventuele ploegentoeslag en overwerktoeslag inbegrepen).
- Wanneer de werkgever genoodzaakt is gebruik te maken van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in dit sublid voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR tijdig 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.
- De werkgever zal het aantal inleenkrachten tot een minimum beperken en het ter zake gevoerde beleid met de OR bespreken.
- c. De werkgever zal aandacht besteden aan mogelijkheden voor verbetering van de positie van vrouwelijke werknemers en aan mogelijkheden om kwetsbare groepen te plaatsen voor zover er voor hen passende vacatures zijn. Voorts zal de OR periodiek worden geïnformeerd over het aantal in dienst zijnde medewerkers, behorende tot deze categorie.
- d. Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer, is de werkgever verplicht advies in te winnen bij de Arbo-dienst over:
- a. de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer;
 - b. de mogelijkheid voor een tewerkstelling elders in het bedrijf al dan niet na het treffen van voorzieningen. Mocht blijken dat er intern geen mogelijkheden zijn, zal werkgever in zo vroeg mogelijk stadium en in samenwerking met externe deskundigen naar plaatsingsmogelijkheden elders zoeken.

2. Organisatiebureau

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever, voordat een definitieve opdracht wordt verleend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, als daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakorganisaties inlichten. Daarbij zal de werkgever mededeling doen van de voorgenomen opdracht aan dat bureau, en de vakorganisaties en de OR in de gelegenheid stellen hun visie kenbaar te maken.

3. Fusie, sluiting, reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te herstructureren, te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakorganisaties, de OR en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de OR en de vakorganisaties overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

4. Veiligheid

- a. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter in overleg met de OR en met de veiligheidscommissie de nodige maatregelen, om deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt er zorg voor dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarover de vakorganisaties zullen worden ingelicht. Hij zal eveneens bevorderen dat ten aanzien van de problematiek van het werken met stoffen met toxische eigenschappen tripartiet overleg tot stand komt tussen overheid, bedrijfsleven en vakorganisaties.

De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen om het geluidsniveau in alle bedrijfsonderdelen op een aanvaardbaar niveau te houden. De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen om de concentraties van stof, vuil, hitte en vochtigheid in alle bedrijfsonderdelen op een aanvaardbaar, zo laag mogelijk niveau te houden. De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen om de concentraties van chemische stoffen op de werkvloer zo veel mogelijk beneden de (wettelijk) vastgestelde maximaal aanvaardbare (MAC-)waarden te houden. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers.

- b. Iedere werknemer is verplicht om bij calamiteiten die gevaar opleveren voor hem of voor zijn directe omgeving dit te melden aan zijn directe chef, respectievelijk aan de eventueel aanwezige desbetreffende veiligheidsfunctionaris, teneinde de werkgever maatregelen te kunnen laten treffen ter bestrijding van deze situatie.

5. Investerings

- a. Voor de vestiging te Scheemda goedgekeurde investeringen, respectievelijk besluiten met betrekking tot desinvesteringen zullen tenminste eenmaal per jaar aan de OR worden medegedeeld.
- b. Als de werkgever overweegt belangrijke investeringen te doen onder andere ten aanzien van technologische vernieuwing zal de werkgever tijdig de OR en de vakorganisaties informeren over de werkgelegenheidseffecten, over de wijzigingen van de posities van de werknemers met de om-, her- en bijscholingsplannen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht alle 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. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden tegen inkomen, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer is met betrekking tot de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de gepubliceerde dienstroosters.
7. De werknemer is verplicht ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften in acht neemt.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindigen van de arbeidsovereenkomst.
9. De werknemer, die het voornemen heeft een verbintenis voor de verdediging van het land of voor de bescherming van de openbare orde zoals bedoeld in artikel 670 lid 3 van het BW met de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan tijdig tevoren schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.
Een werknemer, die al vóór de aanvang van het dienstverband een verbintenis als in de voorgaande alinea bedoeld, heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. Een reeds in dienst van de werkgever zijnde werknemer, die vóór de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hiervoor bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan onmiddellijk aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. De proeftijd wordt in het desbetreffende geval in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd. Bij omzetting van een arbeidsovereenkomst voor een

bepaalde tijdsduur in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal geen proeftijd worden bedongen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld wat van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Als een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan een half jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. Voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 1. Door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste 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 de werknemer, ouder dan 45 maar 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.
 2. 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; met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste één maand zal bedragen en de opzegging zodanig geschiedt, dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een kalendermaand.
 - b. Voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is:

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Als een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en voor werknemers van 65 jaar en ouder, niet van toepassing.
7. Het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen), is op werknemers als bedoeld in lid 2 sub b niet van toepassing.
8. Als de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorrang gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet en niet meer

dan één jaar is verlopen sinds hun ontslag.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 38 uur per week;
 - d. De gemiddelde arbeidsduur wordt bereikt door het op jaarbasis toekennen van 12 roostervrije dagen of diensten. Op roostervrije (tijd) dagen wordt door werknemers voor wie deze zijn vastgesteld met behoud van salaris niet gewerkt.

De werkgever kan per kalenderjaar ten hoogste drie dagen als collectieve roostervrije dagen vaststellen in overleg met de OR. Deze aanwijzing zal als regel voor het begin van het betrokken kalenderjaar geschieden. De werknemer zal daarna de voor hem overblijvende roostervrije dagen – redelijk verspreid over de dagen en diensten in het kalenderjaar – inroosteren in overleg met de werkgever, die daarbij rekening houdt met het belang van alle werknemers en het bedrijfsbelang. Indien op verzoek van de werkgever op een definitieve roostervrije dag moet worden gewerkt, wordt in overleg met de betrokken werknemer een vervangende roostervrije dag binnen 30 dagen vastgesteld.
 - e. Voor de 3-ploegendienst wordt de roostervrije dienst aan het begin of het einde van het werkrooster voor de nachtdienst, dan wel rollend door de week in de morgen- of middagdienst toegekend.
 - f. De werknemers, die per 1 januari 1986 werkten in een dienstrooster van gemiddeld 38 uur, waarvoor zij voor die datum werkten in een rooster van de normale 37,5 uur per week, ontvangen per ingangsdatum een persoonlijke toeslag van 1,25% van het schaalsalaris. Deze persoonlijke toeslag, die alleen geldt voor de op genoemde datum betrokken werknemers, wordt niet afgebouwd en beschouwd als een deel van het maandsalaris.
2.
 - a. In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur, de netto werktijd per gewerkte dag bedraagt acht uur;
 - b. In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend- en middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. In 3-ploegendienst wordt op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 2- en 3-ploegendienst bedraagt de netto werktijd per gewerkte dag 7 uur en 30 minuten.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht, welk rooster met instemming van de OR wordt vastgesteld.

4. Als invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever met de vakorganisaties overleg plegen.
5. Als zij dit wensen, kunnen werknemers van 59, 60 en 61 jaar respectievelijk 8, 16 of 24 dagen of diensten per contractjaar vrijaf nemen met doorbetaling van 85% van hun normale beloning voor deze tijd. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever in de vorm van voor een bepaalde periode vastgestelde roostermatige vrije diensten of halve diensten.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers worden op basis van functiewaardering ORBA ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Er wordt naar gestreefd om het niveau van de functies zoveel mogelijk in stand te houden.
2.
 - a.
 1. Op verzoek wordt aan iedere werknemer door de onderneming waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep waarin die functie is ingedeeld.
 2. Aan iedere werknemer zal de functieomschrijving - indien beschikbaar - behorende bij de functie die hij vervult, ter hand worden gesteld.
 3. Op zijn verzoek zal de werknemer kunnen kennisnemen van de bij zijn functieomschrijving behorende puntenscore.
 4. De werkgever zal jaarlijks nagaan of de functieomschrijving van iedere werknemer nog in overeenstemming is met de door deze uit te voeren werkzaamheden.
 - b. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere per bedrijf aan te geven weg). De werkgever zal een schriftelijke reactie geven op de inhoudelijke argumenten van de betrokken werknemer.
 - c. Als langs de in lid 2b van dit artikel aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de bestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. In overleg met de betrokken werknemer kan de bestuurder het bezwaar aan de deskundige van de betreffende vakorganisatie(s) doorzenden.
 - d. De vakorganisatiedeskundigen nemen dan de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
 - e. De uitspraak van de vakorganisatiedeskundigen zal na overeenstemming met de deskundigen van het bedrijf bindend zijn.
 - f. Als bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn klacht heeft ingediend.
 - g. Bij een herindeling worden de ter zake geldende CAO-bepalingen ter vaststelling van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. De schaalsalarissen gelden per volle kalendermaand. Voor gedeelten daarvan worden zij naar evenredigheid berekend.

4. De werknemer die een 15-jarig dienstjubileum bereikt, zal met ingang van de maand waarin dit plaatsvindt een persoonlijke verhoging van het schaalsalaris ontvangen. De hoogte van het bedrag is gelijk aan het verschil tussen het maximum van de schaal en het voorafgaande bedrag van de schaal waarin de werknemer is ingedeeld. Bij het 25-jarige dienstjubileum zal nogmaals een overeenkomstige verhoging plaatsvinden.
5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld, verminderd met de wettelijke inhoudingen van belastingen en sociale premies.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

Functiejaarschaal

1. a. Werknemers die de functievолwassen leeftijd hebben bereikt ("functievолwassen" werknemers) zoals aangegeven in de salarisschalen ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaar van de functiejaarschaal behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken. Als echter een nieuwe werknemer bij indiensttreding in een functie elders zoveel bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaar te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaar worden toegekend.
 - b. Het schaalsalaris van de in dienst zijnde werknemers wordt éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 3 aan de genoemde datum voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
 - c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder sub b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep of salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
2. Als volgens het lid 1 sub a 2e alinea bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij één of meer functiejaar is toegekend, zal de eerstvolgende functiejaarverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 sub b.

Leeftijdsschaal

3. a. Werknemers jonger dan de functievолwassen leeftijd ("jeugdige werknemers") ontvangen het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal (leeftijdsschaal).
- b. Vervolgens ontvangen zij de bij de respectievelijke hogere leeftijden behorende hogere schaalsalarissen met ingang van de maand volgend op die waarin zij die hogere leeftijd bereiken.

Leertijd

4. a. Werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep of lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie

overeenkomt.

- b. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep of hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk vóór de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd bedraagt 3 maanden; deze termijn kan voor een overplaatsing naar groep V in onderling overleg met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Overplaatsing naar een andere functiegroep of salarisschaal

5.
 - a. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep of hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 sub b voor functievolwassen werknemers.
 - b. De werknemer, die gedurende tenminste 5 dagen of diensten per maand een volledige functie tijdelijk waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt als verhoging het verschil op basis van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functieschalen en wel gedurende drie maanden 50%, de daaropvolgende drie maanden 75% en na 6 maanden 100% van waarneming, zonder dat hij aanspraak kan maken op indeling in die hogere functiegroep.
6.
 - a. Bij indeling van een functievolwassen werknemer in een lagere functiegroep of lagere salarisschaal door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 sub b, voor functievolwassen werknemers.
 - b.
 1. Voor werknemers die echter als gevolg van verminderde arbeidsgeschiktheid of van gebreken volgens medische indicatie worden geplaatst in een lagere functiegroep, wordt met ingang van de 6e maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, naar redelijkheid en billijkheid het maandsalaris vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving, één en ander onverminderd het recht van de meest gereede partij hierover overleg te plegen met de werkgever.
 2. Is de terugplaatsing een gevolg van bedrijfsomstandigheden en van een daaruit voortvloeiend besluit van de bedrijfsleiding, dan wordt met ingang van de 6e maand volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie is geschied door inschaling in de lagere schaal het oorspronkelijke inkomen zoveel mogelijk gehandhaafd. Is toekenning van het maximum schaalsalaris daartoe niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). De PT maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met algemene salarisverhogingen. De PT wordt voorts verminderd met 1/5 deel van elke algemene verhoging verminderd met het consumentenprijsindexcijfer (CPI) laag. De maximale vermindering van de PT bedraagt 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de

(restant-)PT niet (verder) verminderd, maar blijft nominaal gehandhaafd.

7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt als gevolg van afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim of door indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd (per verzuimuur 0,61% van het maandinkomen).

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend, als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand:
 - voor de 2-ploegendienst : 12,5% van het schaalsalaris;
 - voor de 3-ploegendienst : 19,5% van het schaalsalaris.
- b. Als een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst arbeid heeft verricht wordt een evenredig deel van de onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten moeten invallen in ploegendienst worden, als zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder sub b respectievelijk onder sub f van dat lid bepaalde. Als er sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van lid 2 sub a en b van dit artikel.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, het navolgende percentage van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode.
Er zal per 4 maanden ploegendienst één week aanvulling worden toegekend, ter grootte van 100% van het geldbedrag aan ploegentoeslag. Daarbij geldt een maximum aanvullingsperiode van 16 weken.
- e. De werknemer die 60 jaar of ouder is, en bovendien ten minste 10 aaneengesloten jaren in ploegendienst heeft gewerkt, behoudt de ploegentoeslag bij terugplaatsing uit ploegendienst naar dagdienst, ongeacht de reden, één en ander voor zover er een passende vacature voor hem is. Het voorgaande geldt ook ten aanzien van werknemers van 55 jaar of ouder met ten minste 10 aaneengesloten ploegendienstjaren, indien de terugplaatsing een gevolg is geweest van bedrijfsomstandigheden, of op grond van door een bevoegde medische instantie afgelegde medische verklaring.

- f. De werknemer van 50 jaar of ouder die nog niet eerder in ploegdienst heeft gewerkt, zal op zijn verzoek niet worden gevraagd om in ploegdienst te gaan werken.

3. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen hiervoor een vergoeding.

Deze vergoeding bedraagt:

- | | | |
|----|--|---------|
| a. | op maandag t/m vrijdag | : 0,95% |
| b. | op zaterdag | : 1,25% |
| c. | op zondag | : 1,50% |
| d. | op feestdagen, vallende op maandag t/m vrijdag | : 1,75% |
- van het schaalsalaris.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling, met inachtneming van de maatstaf van 2 weken, waarin gemiddeld 76 uur is gewerkt en de overschrijding tot 80 uur wordt gecompenseerd met vrije tijd zonder toeslag.
- b. De beloning voor de onder lid 4 sub a. bedoelde overschrijding van de normale arbeidsduur bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van het schaalsalaris:
1. per uur op maandag t/m vrijdag bij het einde van de laatste dienst geldend volgens rooster: 0,95%
 2. per uur op vrijdag vanaf het einde van de laatste dienst geldend volgens rooster en op zaterdag: 1,25%
 3. per uur op zondag: 1,50%
 4. per uur op feestdagen, vallende op maandag t/m vrijdag: 1,75%
- Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder punt 1, 2 en 3 van dit sub-lid.
- c. Per maand worden deze toegekende percentages getotaliseerd.
- d. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen op verzoek van de werknemer, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd als regel in overleg met de werknemer in vrije tijd, welke als regel binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,61% per uur.
- e. Rusttijd in de fabriek doorgebracht, die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur betaald.
- f. Als in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2 of buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per verschoven uur op maandag t/m zaterdag 0,25% van het schaalsalaris.
- g. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag:
- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| - op maandag t/m vrijdag | : 0,95% van hun schaalsalaris |
| - op zaterdag | : 1,25% van hun schaalsalaris |
| - op zondag | : 1,50% van hun schaalsalaris |

- op een feestdag : 1,75% van hun schaalsalaris.

- h. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn in principe niet verplicht overwerk te verrichten.
- i. De werkgever verstrekt per 3 maanden aan de OR een overzicht van de gemaakte overuren en het aantal betrokken werknemers.

5. Toeslag wegens bijzonder bezwarende werkomstandigheden

- a. Per 1 april 1989 ontvangen de werknemers, van wie de functies in de functielijst van bijlage I zijn gemerkt met * een toeslag van € 21,25 per maand, als en voor zolang bijzondere bezwarende omstandigheden aan de functieervulling zijn verbonden. Vanaf 1 april 1993 zal indexering plaatsvinden. Als indexeringsfactor zal gelden het percentage van de schaalvergroting afgrond op € 0,05. De toeslag wordt apart op de salarisafrekening vermeld als BOT (Bezwarende Omstandigheden Toeslag).
- b. De toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris zoals bedoeld in artikel 1 sub h van deze cao, maar telt wel mee bij de berekening van de vakantietoeslag en van de eindejaarsuitkering.

Artikel 10 Geoorloofd verzuim

- 1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer: gedurende maximaal 6 dagen;
 - b. Gedurende twee dagen wegens het overlijden en/of begrafenis of crematie van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, pleegouders en pleegschoonouders, schoonzoon of schoondochter, broer of zuster van de werknemer of van de partner;
 - c. Gedurende één dag bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de partner, kleinkind, zwager of schoonzuster en voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloedverwanten;
 - d. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer;
 - e. Gedurende twee dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - f. Gedurende een dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster dan wel vergelijkbare familieleden van de partner;
 - g. Gedurende twee dagen bij de bevalling van de partner;
 - h. Gedurende een dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of ouders van partner;

- i. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, als de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichtingen voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - j. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en de tandarts, en tot een maximum van één dag voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor gedeelde inkomsten, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding naar een ziekenhuis respectievelijk voor opname of onderzoek van de echtgenote, echtgenoot of partner van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind of pleegkind, mits overlegd wordt een verwijzingsattest van de huisarts of het erkende ziekenfonds;
 - l. Onder partner wordt in dit artikel verstaan de wettelijke echtgeno(o)te of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie minstens 12 maanden samenleeft op eenzelfde adres;
 - m. Aan de werknemer, lid van één van de vakorganisaties, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakvereniging of door deze vakvereniging uitgeschreven vormings- en scholingsbijeenkomsten, wordt, mits daartoe tijdig en schriftelijk het verzoek door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer mogelijk maken, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van salaris gegeven;
 - n. Aan niet-leerplichtige werknemers t/m 18 jaar voor het daadwerkelijk volgen van onderwijs aan erkende vormingsinstituten en levensscholen de daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag per week;
1. a. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris 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. 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 vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - 3. 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 in sub a 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.
- b. Ten aanzien van het bepaalde onder sub a 2 van dit lid geldt echter dat de werkgever een bovenwettelijke aanvulling op de uitkering krachtens de WW verstrekt tot 100% van het netto-inkomen volgens dienstrooster, dat de werknemer zou hebben verdiend

bij normale werktijd.

4. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen of een evenredig deel daarvan, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
5. Als de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling van ouderschapsverlof, zal de werkgever de opbouw van de pensioenvoorziening ongewijzigd voortzetten, als de betrokken werknemer aan zijn uit het pensioenreglement voortvloeiende verplichtingen voldoet.

Artikel 11 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Werkdagen

Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten. Daarboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
- b. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder sub a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 6, 7, 8, 9 respectievelijk 10 bovenwettelijke dagen of diensten.
- c. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft in afwijking van de hiervoor onder sub a genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 6 bovenwettelijke dagen of diensten.
- d. Werknemers die wegens 10- of 15-jarig dienstverband op grond van de cao 1974-1975 reeds meer dagen of diensten hebben verworven dan het op grond van dit lid bedoelde aantal vakantie- en bovenwettelijke dagen tezamen, behouden dat aantal dagen of diensten totdat de respectievelijke dagen of diensten volgens bovengenoemde leeftijden gelijk zijn aan of meer zijn dan de diensttijddagen of diensten.

4. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de onder sub a t/m c genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Jaarlijks stelt de werkgever zo tijdig mogelijk in overleg met de OR vast het (de) tijdvak(ken) waarin en de wijze waarop de aaneengesloten vakantie(s) wordt(en) genoten, waarbij de mogelijkheid wordt geboden 3 aaneengesloten weken op te nemen.
- b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten. Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, om gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de OR aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
- c. Als een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 5 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 2. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 8 sub a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

7. Snipperdagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de OR en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- b. De werknemer zal de overblijvende snipperdagen redelijk over het jaar gespreid opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval in onderling overleg naar een passende oplossing wordt gezocht.

8. Niet opgenomen vakantie

Indien de werknemer de hem toekomende vakantie en/of snipperdagen niet voor 31 december van het jaar, waarin zij zijn verworven, heeft opgenomen, mogen maximaal 10 van de niet opgenomen snipperdagen meegenomen worden naar het volgende jaar en is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

9. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - b.
 - 1. Het onder sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens: arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer; het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven maar niet opgenomen verlof; het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst; onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband; zwangerschap of bevalling. In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over 9 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
 - 2. Als een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking, is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd, die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
10. Samenvallen vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in lid 9 sub b 1 en sub c en in artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en i worden niet als vakantie aangemerkt.
 - b. Als een van de onder sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-dagen worden geteld, als de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Als het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en i niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.
 - c. Als ingevolge het sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantie-dagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen kunnen worden genoten.
11. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet anders dan in overleg met de werknemer in de opzeggingstermijn mag worden begrepen.
 - b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een bedrag (als bedoeld in artikel 10 lid 4) worden uitbetaald.

- c. Als de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst teveel vakantie heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.
- d. Als de werknemer na het ontslag een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, zal de werkgever het ingevolge b. aan de werknemer toekomende bedrag ten gunste van de werknemer aan diens nieuwe werkgever overdragen, als de werknemer hierom verzoekt.
- e. 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, die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer dient, behalve in het geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie respectievelijk snipperdagen ten minste 14 dagen, respectievelijk 1 dag voor de gewenste datum in te dienen.
- b. Als de werkgever in overleg met de OR het vakantiejaar anders vaststelt dan in lid 1 genoemd, doet hij hiervan mededeling aan de vakvereniging.

Artikel 12 Vakantietoeslag

- 1. a. Iedere werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van de maandinkomens die hij in het jaar, voorafgaande aan de datum van de uitbetaling, bij de werkgever heeft verdiend; hierbij worden uitkeringen op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering buiten beschouwing gelaten. Deze vakantietoeslag bedraagt bij de uitbetaling in 2006 niet minder dan € 1.777 voor vakvolwassenen. Voor gedeelten van een jaar dienstverband wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid daarvan berekend
- b. Vakantiegeld-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten komen in mindering op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.
- 2. Bij de berekening van deze toeslag worden buiten beschouwing gelaten overwerkelden en eventuele extra uitkeringen of gratificaties.
- 3. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.

Artikel 13 Feestdagen

- 1. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
- 2. Over deze dagen, voor zover zij niet op een zaterdag of een zondag vallen, zal het salaris worden doorbetaald.

Artikel 14 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 3 Voor de werknemer van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2006 wordt tijdens ziekte de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 2 als volgt aangevuld:
 - gedurende de 1^e tot en met de 6^e maand van ziekte tot 100% van het maandinkomen;
 - gedurende de 7^e tot en met de 12 maand van ziekte tot 95% van het maandinkomen;
 - gedurende de 13^e tot en met de 18^e maand van ziekte tot 90% van het maandinkomen;
 - gedurende de 19^e tot en met de 24^e maand van ziekte tot 85% van het maandinkomen.Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.
- 4 De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende wettelijke periode als bedoeld in lid 2 boven op de wettelijke loondoorbetaling en met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 5 Met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter hebben cao-partijen de in bijlage VI opgenomen afspraken gemaakt.
- 6 Voor de werknemer van wie de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2006 gelden de bepalingen van artikel 14 (Arbeidsongeschiktheid) zoals opgenomen in de CAO voor Acheson Productie B.V. en Acheson Colloïden B.V van 1 januari 2005 tot en met 1 januari 2006.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekking terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO. Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Als deze niet meer in leven is of de partners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen,

vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

4. Geen uitkering is verschuldigd, als door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO.

Artikel 16 Extra eindejaarsuitkering

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt een extra uitkering ter grootte van 1/12 deel van de som van de in dat jaar verdiende maandinkomens, zoals bedoeld in artikel 1 sub j.
2. Als de arbeidsovereenkomst gedurende een deel van het kalenderjaar heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid daarvan berekend, tenzij genoemde diensttijd 2 maanden of korter heeft geduurd.
3.
 - a. uitkering wordt uitbetaald in de maand december aan de dan in dienst zijnde werknemers.
 - b. Het onder lid 2 bedoelde evenredige deel wordt uitbetaald als vóór het einde van het jaar wordt beëindigd, behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 678 BW in welk geval geen recht bestaat op de extra uitkering.

Artikel 16a Pensioenregelingen

1. In het bedrijf van de werkgever bestaan vanaf 1 januari 2006 twee pensioenregelingen:
 - a. In pensioenregeling A wordt pensioen opgebouwd op basis van eindloon.
 - b. Pensioenregeling B is combinatieregeling van geïndexeerd middelloon en beschikbare premie.
2. De werknemer die:
 - a. vóór 1 januari 1950 is geboren neemt, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, en met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement deel aan pensioenregeling A.
 - b. op of na 1 januari 1950 is geboren neemt, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, en met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen deel aan de pensioenregeling B.
3. Wijzigingen in het pensioenreglement zullen plaatsvinden in overleg met partijen ter andere zijde bij deze cao, en zullen eveneens vooraf met de OR worden besproken.

Artikel 16b VUT-regeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een VUT-regeling. De VUT-regeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 én die op 31 december 2005 in dienst van werkgever was. Deze VUT-regeling staat beschreven in bijlage V.

Artikel 16c Spaarloonregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een spaarloonregeling tot het fiscaal toegestane maximum onder de voorwaarden zoals opgenomen in de interne regeling.

Artikel 16d Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2006 vergoedt de werkgever één zesde deel van de (gemaximeerde) kosten van opvang van eigen of pleegkinderen van de werknemer in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. Vergoeding vindt alleen plaats als de opvang geschiedt bij een officieel erkend kinderdagverblijf.

Artikel 16e Vakbondscontributie

Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis een maal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De hiervoor benodigde gegevens worden via de vakorganisaties aan de salarisadministratie aangeleverd. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is. Het eventueel vervallen van deze fiscale faciliteit zal door de werkgever op geen enkele wijze worden gecompenseerd.

Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dussdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één van de partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen de partijen verplicht 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. Als over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel overeenstemming is bereikt, is de partij, die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 18 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak ingaande op 1 januari 2006 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2007 zonder dat opzegging door één van de partijen is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Acheson Produktie B.V.
en
Acheson Colloïden B.V.
te Scheemda

Directie

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

CNV BedrijvenBond
te Houten

Voorzitter

Secretaris

**De Unie, vakbond voor Industrie en
Dienstverlening** te Culemborg

Voorzitter

Secretaris

BIJLAGE IBehorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Acheson Productie B.V. en Acheson Colloïden B.V. te Scheemda

Functiegroep	Functie
Groep 1	(0-24,5 pnt ORBA)
Groep 2	(25-49,5 pnt ORBA)
Groep 3	(50-74,5 pnt ORBA)
	<ul style="list-style-type: none">* Operator Grondstoffen Magazijn* Operator B Solvents en Rubber Coatings* Operator Kleinverpakking/Solvents* Operator B Rubber Coatings* Operator B Kogelmolens* Operator B Kollagafdeling* Operator B Waterafdeling* Operator B Solvents* Operator B Olie-afdeling* Operator B PDC* Operator Expeditie* Afvuller
Groep 4	(75-99,5 pnt ORBA)
	<ul style="list-style-type: none">Receptioniste/TelefonisteAdm. Assistent InkoopAdm. Assistent KlantenserviceExport Assistent BAssistent Secretaresse TSD Lab* Proces Operator* Laboratorium Medewerker/Monsters* Operator A Olie-afdeling* Operator A Waterafdeling* Operator A PDC* Operator A Solvents* Operator A A-35* Operator A Kogelmolens* Meewerkend Voorman Grondstoffen Magazijn* Meewerkend Voorman Expeditie* Meewerkend Voorman KleinverpakkingLaboratorium Assistent Kwaliteits Lab

Functiegroep	Functie
Groep 5	(100-126,5 pnt ORBA)
	Adm. Assistent Computer Afdeling Adm. Assistent Debiteuren Adm. Assistent Crediteuren Adm. Assistent PZ Adm. Assistent Productie Export Assistent A * Expeditiechef * Electriciën * Monteur * Meewerkend Voorman Ploegendienst * Magazijnchef Grondstoffen Secretaresse Factory Management Secretaresse TSD Lab Secretaresse Marketing Secretaresse EMSC Secretaresse Klantenservice Secretaresse Process Lube Lab. Assistent Electr. Geleidende Coatings
Groep 6	(127-153,5 pnt ORBA)
	Directiesecretaresse Productie en Logistiek Secretaresse Business Director en Verkoop * Voorman Monteurs Inkoper * Wachtchef Medewerker Application en Service * Chef Kleinverpakking en Solvents Lab. Assistent B Metalworking Lab. Assistent B Analytisch/MSDS Lab. Assistent B Analytisch Lab. Assistent B Technical Finishes
Groep 7	(154-180,5 pnt ORBA)
	Productiechef Kleinverpakking/Grafiet/Solvents Productiechef Olie en Water Produkten Export Coördinator Lab. Assistent A Metalcasting Lab. Assistent A Metalworking Lab. Assistent A Cathode Ray Tubes Groepsleider Kwaliteitslaboratorium

Functiejaarschaal per 1 april 2006*(inclusief verhoging met 1,75%)*

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
18 jaar			1122,39	1379,06	1665,63	1843,56	2058,37
19 jaar			1300,81	1551,50	1776,79	1903,87	2125,65
20 jaar			1463,79	1654,67	1795,72	1943,74	2170,02
0 functiejaar			1626,77	1723,45	1850,55	2004,54	2237,30
1 functiejaar			1651,18	1759,33	1886,43	2047,42	2288,64
2 functiejaar			1675,60	1789,73	1922,81	2089,28	2342,96
3 functiejaar			1704,52	1822,63	1958,20	2130,65	2393,80
4 functiejaar			1732,92	1854,03	1994,07	2173,51	2447,12
5 functiejaar			1764,82	1887,43	2030,96	2214,87	2499,96
6 functiejaar			1795,23	1922,31	2067,35	2255,24	2553,78
7 functiejaar					2096,25	2296,61	2605,61
8 functiejaar						2340,47	2658,44
9 functiejaar							2711,27
15 dienstjaren*			1825,63	1958,70	2128,15	2382,83	2762,11
25 dienstjaren*			1856,03	1994,58	2158,55	2425,69	2815,93

* zie artikel 7 lid 4 van deze cao.

Functiejaarschaal per 1 januari 2007*(inclusief verhoging met 0,5%)*

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
18 jaar			1128,00	1385,95	1673,96	1852,78	2068,66
19 jaar			1307,32	1559,26	1785,67	1913,39	2136,28
20 jaar			1471,11	1662,95	1804,70	1953,46	2180,87
0 functiejaar			1634,90	1732,07	1859,81	2014,56	2248,49
1 functiejaar			1659,43	1768,13	1895,86	2057,65	2300,08
2 functiejaar			1683,98	1798,68	1932,42	2099,73	2354,67
3 functiejaar			1713,04	1831,74	1967,99	2141,30	2405,77
4 functiejaar			1741,58	1863,30	2004,04	2184,38	2459,36
5 functiejaar			1773,65	1896,87	2041,12	2225,94	2512,46
6 functiejaar			1804,20	1931,93	2077,68	2266,52	2566,55
7 functiejaar					2106,73	2308,09	2618,63
8 functiejaar						2352,17	2671,73
9 functiejaar							2724,82
15 dienstjaar*			1834,76	1968,49	2138,79	2394,74	2775,92
25 dienstjaar*			1865,31	2004,55	2169,34	2437,82	2830,01

* zie artikel 7 lid 4 van deze cao.

Scholing en vorming jeugdigen1. Vorming

Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Als voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als er afsluiting van een cursusjaar en dus binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingenstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingenstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Als van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie a en b vindt niet plaats.

3. De werknemer die een op het bedrijfsbelang gerichte scholing wil volgen, wordt daartoe in de gelegenheid gesteld voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. In deze gevallen worden de kosten van de opleiding door de onderneming gedragen.

Vakbondswerk in de onderneming; mogelijkheden en gedragsregels

1. De vakorganisatie zal de onderneming schriftelijk mededelen welke van haar leden binnen de onderneming een functie bekleden in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf.
2. Vergaderingen in overleg met de directie en andere mededelingen van de vakorganisaties kunnen worden aangekondigd door middel van publicatieborden.
3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken vanwege afwijkende werktijden (ploegendienst) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergaderingen, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend.
4. De onderneming zal voor vergaderingen van de vakorganisaties een lokaliteit ter beschikking stellen, tenzij om bedrijfsorganisatorische of om huishoudelijke redenen dit praktisch niet mogelijk is.
5. Bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties hebben, na verkregen toestemming van de directie, toegang tot de onderneming om in het kader van het vakbondswerk in de onderneming contact met hun leden te kunnen onderhouden.
6. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon na hierover contact met de directie te hebben opgenomen.
7. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen zo nodig in overleg in werktijd contact opnemen met leden van de vakorganisaties welke in een bedrijfsoverlegorgaan zitting hebben.
8. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van reproductie-apparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtsbestuurders, één en ander binnen de grenzen der redelijkheid in overleg met de directie te bepalen.

Regeling vrijwillig vervroegd uittreden**Artikel 1 Deelname/aanmelding**

1. De deelname aan de regeling is vrijwillig.
2. De VUT-regeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:
 - is geboren vóór 1 januari 1950 én
 - die op 31 december 2005 in dienst van werkgever was én
 - vóór 1 april 2007 de 62-jarige leeftijd bereikt of heeft bereikt en nog geen 65 jaar is.
3. De regeling is niet van toepassing op de werknemers, die aanspraak hebben op een volledige loonbetaling in verband met ziekte of een volledige uitkering hebben op grond van de WAO, de WIA of WW.
4. Voor 62, 63 en 64 jarigen die aanspraak hebben op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat ze aan de regeling zouden kunnen gaan deelnemen nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. In dit geval wordt de uitkering in mindering gebracht op de uitkering bedoeld in artikel 2.
5. Het dienstverband voorafgaande aan de datum waarop vervroegd wordt uitgetreden moet ten minste 10 jaar ononderbroken hebben bestaan.
6. Toetreding tot de regeling is alleen mogelijk als alle vrije dagen zijn opgenomen.
7. Uittreding is mogelijk vanaf de dag dat betrokkene de 62-jarige leeftijd bereikt. Een daartoe strekkend verzoek moet ten minste drie maanden voor de ingangsdatum door de betrokken werknemer bij de afdeling Personeelszaken worden ingediend.
8. Van de werknemer die vervroegd uittreedt, eindigt de arbeidsovereenkomst ingaande de datum waarop de vervroegde uittreding plaatsvindt.

Artikel 2 Uitkeringen

1. De deelnemer ontvangt per maand een uitkering ter hoogte van 85% van het maandinkomen, dat hij direct voorafgaande aan zijn vrijwillig vervroegde uittreding genoot.
2. De deelnemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde maanduitkeringen en 85% van de over de periode van vervroegde uittreding toegekende vaste eindejaarsuitkering.
3. De uitkering zal worden aangepast aan de algemene loonmaatregels zoals die terzake bij de werkgever worden getroffen.
4. De werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950 en die voldoet aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding, maar die geen gebruik maakt van de VUT-regeling of op een later moment dan op 62-jarige leeftijd van de VUT-regeling gebruik maakt, behoudt recht op het totale uitkeringsvolume tot aan de 65-jarige leeftijd als bedoeld in lid 1 en 2. De waarde van het uitkeringsvolume wordt op actuariële grondslagen gebaseerd.

-
5. De onder lid 4 bedoelde werknemer kan het eventuele niet benutte deel van de VUT-uitkering bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd laten uitbetalen of gebruiken voor verhoging van zijn ouderdomspensioen, mits en voor zover dit fiscaal is toegestaan.

Artikel 3 Sociale verzekeringen

1. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen, WAO, WIA en WW. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.
2. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, AWW en AWBZ. De werknemersbijdrage in deze premies zal op de uitkeringen worden ingehouden.
3. Indien de deelnemer tijdens zijn deelnemersschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten (exclusief AKW.) of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens deze regeling ingehouden toekomstige uitkeringen. De deelnemer is verplicht de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijzigen van dit recht.

Artikel 4 Ziektekosten

De deelnemer kan zijn deelname aan de verzekering op de gebruikelijke voorwaarden voortzetten tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 5 Pensioenverzekering

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

Artikel 6 Overlijdensuitkering

Bij overlijden tijdens het deelnemersschap vindt aan de nabestaanden een eenmalige einduitkering plaats, gelijk aan de uitkering over de maand waarin de deelnemer is overleden plus nog twee maanden.

Artikel 7 Algemene bepalingen

1. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de werkgever te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door de werkgever en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten

2. Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt en over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden gemeld. Als de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen, dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkeringen uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op deze uitkeringen in mindering gebracht worden. Bij vorenstaande blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, buiten beschouwing.
3. Voor of op de datum van vervroegde uittreding zal de werkgever op naam van betrokkene een zodanige verzekering afsluiten dat uitkering van het verschil tussen de toegezegde uitkeringen en een eventuele WW-uitkering gewaarborgd is.
4. In onvoorziene gevallen beslist de werkgever zoveel mogelijk in de geest van deze regeling na overleg met de OR.

Artikel 8 Duur van de regeling

1. De regeling geldt voor de periode van 1 januari 2006 tot 1 april 2007.

Wet Verbetering Poortwachter

1. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met inkomen, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
3. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
4. Er is sprake van een geslaagde interne reïntegratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie of in een aangepaste of nieuwe functie. Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer na zes maanden in een nieuwe functie bij een andere werkgever een contract voor onbepaalde tijd heeft verworven. De eerste zes maanden van de reïntegratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detachering basis.
5. De werkgever heeft zorggedragen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever heeft in overleg met de OR een reïntegratiebedrijf geselecteerd waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe reïntegratieproces van werknemers, voor zover deze diensten niet reeds door de ziektekostenverzekeraar van de werkgever worden geleverd. Afspraken tussen werknemer en reïntegratiebedrijf worden altijd schriftelijk vastgelegd.
7. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 14 van de CAO als uitgangspunt geldt.

Protocollaire afspraken1. VUT en pensioen

Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1950 blijft de huidige pensioenregeling en de huidige VUT-regeling van kracht. De VUT-regeling (bijlage V CAO) zal aan deze afspraak worden aangepast. Op de werknemer geboren op of na 1 januari 1950 wordt een nieuwe (combinatie) pensioenregeling van toepassing, zoals verwoord in het zogenoemde Pensioenakkoord ("Akkoord nieuwe pensioenregeling Acheson Nederland 2006"). De tekst van dit akkoord is door AWWN aan partijen toegezonden en ondertekend geretourneerd.

2. Levensloop

Beoogd wordt om voor de Nederlandse ICI-bedrijven een gezamenlijk levensloopreglement op te stellen. Mocht dat niet lukken, dan worden hierover voor Acheson Scheemda tijdens de looptijd van deze CAO afzonderlijk afspraken tussen CAO-partijen gemaakt.

3. Actualisatie CAO

Tijdens de looptijd van deze CAO wordt de CAO-tekst door AWWN geactualiseerd. De geactualiseerde tekst wordt aan CAO-partijen ter goedkeuring voorgelegd.