

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER PERSONEEL

Tussen:

Nestlé Nederland B.V. te Diemen

als partij ter ene zijde

en

CNV BedrijvenBond te Houten

De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Culemborg

FNV Bondgenoten te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever : de partij ter ene zijde;
- b) vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c) werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever wiens functie niet valt onder de werkingssfeer van de Nestlé CAO (I).
Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd de houders van de functies van Divisie- en Vestigingsdirecteur;
- d) maand : een kalendermaand;
- e) arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week, gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- f) ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;
- g) maandsalaris : het vaste maandsalaris inclusief de persoonlijke toeslag;
- h) maandinkomen : maandsalaris, inclusief ploegentoeslag;
- i) refertebeloning : de toeslag voor geregelde arbeid in ploegendienst, vastgesteld aan de hand van het dienstrooster (artikel 6 en de inconveniëntenmatrix artikel 8 lid 2).

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

- 2.1 De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 2.2 De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 24 en 25.
- 2.3 De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 2.4 De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De uitwerking van het bovenstaande is als bijlage I bij de CAO gevoegd.
- 2.5 De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen van ongewenste intimiteiten. Per vestiging zullen - na overleg met de OR - 2 vertrouwenspersonen (1 man / 1 vrouw) worden aangewezen.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werknemer

- 3.1** De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
- 3.2** De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 3.3** De werknemer is wat betreft zijn werktijden gehouden de bepalingen van de daartoe opgestelde regelingen in acht te nemen. De hier bedoelde regelingen worden per vestiging vastgesteld en bekend gemaakt.
- 3.4** De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 3.5** Het is de werknemer niet geoorloofd, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming verleend heeft, loon- of daarmee vergelijkbare arbeid voor derden te verrichten, dan wel geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- 3.6** Gezien de aard en het karakter van het bedrijf is de werknemer verplicht zich te laten onderzoeken indien dit door de Overheid wordt voorgeschreven (bijv. besmettingsgevaar).
- 3.7** De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 lid 3 B.W. jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
- 3.8** De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard wordt.
- 3.9** De werknemer is verplicht op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende in artikel 17 bedoelde pensioenregeling.
- 3.10** In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van vakverenigingen

- 4.1** De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 4.2** De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 24 en 25, daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
- 4.3** De in lid 2 genoemde verplichting is niet van toepassing in die gevallen waarbij de werkgever de S.E.R.-fusie gedragsregels alsmede overige ter zake geldende wettelijke bepalingen niet naleeft in de aangelegenheden waarbij de werkgelegenheid van groepen werknemers of bedrijven in het geding is.

Artikel 5. Werkgelegenheid

- 5.1** Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakorganisaties. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- 5.2** Ingeval overgegaan zal moeten worden tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met partijen anderzijds omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
- 5.3** Indien de werkgever, op grond van een bedrijfseconomische omstandigheid dan wel tengevolge van een reorganisatie of een verdere automatisering respectievelijk een mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan 10 of meer werknemers, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
- 5.4** De werkgever zal de vakverenigingen 2 maal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. 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. In dit kader zal de werkgever de werknemersorganisaties schriftelijk informeren over goedgekeurde subsidieaanvragen, welke betrekking hebben op de verbetering van de arbeidsplaats.

- 5.5** Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder 5.2.
- 5.6** Rekeninghoudend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- 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;
 - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden c.q. afmelden bij het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen.
- 5.7** De werkgever zal als overwogen wordt een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau waarbij de werkgelegenheid in het geding is, de vakverenigingen en de ondernemingsraad c.q. C.O.R. hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.
- 5.8** Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusie-gedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel 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 zo spoedig mogelijk de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad c.q. C.O.R. en de werknemers zullen worden voorgelicht.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

- 5.9** De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats; in verband hiermede zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad de nodige maatregelen treffen ten einde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. De werkgever zal tweemaal per jaar de vakverenigingen ter zake informeren.

Alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal, waar mogelijk, maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden in overleg met de ondernemingsraad uitvoeren.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake zijn getroffen.

5.10 Aan de werknemer zal in de twee voorafgaande jaren aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per twee jaar, met behoud van salaris.

5.11 De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels, voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:

- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent
- promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
- vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid
- opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.

Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de onderneming verstrekt de werkgever tenminste éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten zijn opgenomen alsmede de feitelijke gegevens.

De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

5.12 De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren over het beleid ten aanzien van scholing.

Artikel 6. Indiensttreding en ontslag

6.1 De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin o.a. verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.

6.2 De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer alsmede wijzigingen daarvan schriftelijk vast te leggen.

In deze overeenkomst worden in ieder geval vermeld:

- a) de datum van ingang van het dienstverband;
- b) de functiebenaming;
- c) het overeengekomen salaris en de eventueel toepasselijke salarisschaal alsmede eventuele andere beloningselementen;
- d) de proeftijd;
- e) de pensioenvoorziening;
- f) het concurrentiebeding en de geheimhoudingsplicht alsmede de regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierechten, indien en voor zover van toepassing;

- g) indien en voor zover van toepassing de onkostenvergoeding(en);
- h) de verwijzing naar de CAO.

6.3 Een dienstverband kan worden aangegaan:

- a) voor een onbepaalde tijd;
- b) voor een bepaalde tijdsduur;
- c) voor de uitvoering van een bepaald project;
- d) voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

6.4 In geval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 c.q. 679 B.W. alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever c.q. de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.

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

6.6 Een dienstverband voor het uitvoeren van een bepaald project eindigt bij het gereedkomen van het project waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen tegen elke dag van de week.
Het bepaalde in de artikelen 668 en 670 3e en 5e lid B.W. zijn niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.

6.7 Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer.
De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 B.W. bepaalde termijn en het artikel 6 B.B.A. bepaalde in acht.
Opzegging dient zodanig te geschieden dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

6.8 Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe opzegging vereist is, op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand, waarin de werknemer de voor hem geldende pensioendatum, ingevolge de in de onderneming van kracht zijnde pensioenregeling, bereikt.

Artikel 7. Arbeidsduur

7.1 De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bedraagt 38 uur, in het algemeen verdeeld over vijf werkdagen.
Eén en ander geschiedt d.m.v. roostervrije dagen, die in overleg met de afdelingsleiding worden vastgesteld.

In die gevallen waarin door zowel de bedrijfsleiding als een betrokken medewerker wordt onderkend dat de gemiddelde werkweek van 38 uur niet of moeilijk te realiseren is, kan de gemiddelde werkweek op 39 respectievelijk 40 uur gesteld worden. In een dergelijk geval wordt het loon van de betrokkene verhoogd met 2,63% respectievelijk 5,26%.

In geval van geclusterde roostervrije dagen bij onafgebroken ziekte, gedurende de clusterperiode, worden maximaal 2 dagen in tijd gecompenseerd.

- 7.2** In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, bedraagt de normale wekelijkse arbeidsduur voor werknemers die in ploegendienst werken:
- bij het werken in een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, 38 uur gemiddeld per week.
 - bij het werken in een 3- of meer ploegendienstrooster, dat een periode van 3 of meer aaneengesloten weken omvat, 38 uur gemiddeld per week.
 - bij het werken in 5-ploegen volcontinuïdient, 35,5 (resp. 36,4, resp. 37,3) uur gemiddeld per week (zie tevens lid 6 van dit artikel).
- 7.3** Over algemene dienstroosterwijzigingen zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever in overleg te treden.
- 7.4** Bij wijzigingen van het dienstrooster zal tussen het einde van de arbeidstijd van de ene dienst en de aanvang van de volgende dienst tenminste 11 uur rust zijn.
- 7.5** De werknemer, geboren in 1949 of eerder, die de leeftijd van 58 jaar bereikt heeft, respectievelijk de werknemer, geboren 1950 t/m 1954, die de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, respectievelijk de werknemer, geboren in 1955 of later, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek, en in overleg met zijn leidinggevende, zijn werkzaamheden verrichten middels een werkweek van 4 dagen à 8 uur (d.w.z. een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 32 uur); zulks met behoud van salaris en pensioenrechten. Het recht gaat in op de eerste dag van de maand waarin betrokkene de leeftijd van 58 (resp. 59, resp. 60) jaar bereikt.
- 7.6** Voor werknemers in de 5-ploegen volcontinuïdient gelden, in afwijking van resp. in aanvulling op het elders in deze CAO bepaalde, de volgende bepalingen:
- de arbeidsduur bedraagt gemiddeld 35,5 uur per week (resp. 36,4, resp. 37,3 uur);
 - de 5-ploegen volcontinuïdient wordt vormgegeven door middel van roosters met gemiddeld 21 diensten per 5 weken; daarnaast is op jaarbasis sprake van 12 opkomstdagen, respectievelijk 18 opkomstdagen bij een contract van 39 uur per week, respectievelijk 24 opkomstdagen bij een contract van 40 uur per week;
 - de arbeidstijd per dienst bedraagt maximaal 9 uur; in de nachtdienst wordt maximaal 6 diensten aaneengesloten gewerkt;
 - in de 5-ploegen volcontinuïdient wordt in principe gewerkt op alle dagen van het jaar, 24 uur per dag.
 - het salaris van de werknemer in de 5-ploegen volcontinuïdient is gelijk aan het functiesalaris bij een volledige arbeidsduur;
 - er is een vaste toeslag voor de 5-ploegen volcontinuïdient van 31% (excl. Feestdagen);

- ten aanzien van overwerk zijn de bepalingen van artikel 8.5.1. van toepassing;
- de werknemer in de 5-ploegen volcontinuïdient verwerft jaarlijks een vakantierecht van 187 uur.

Artikel 8. Bijzondere beloning

8.1 Algemeen

De salarissen, 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 salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

8.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag vastgesteld aan de hand van het dienstrooster als bedoeld in artikel 7 en de navolgende inconveniëntenmatrix. Deze toeslag (refertebeloning) wordt uitgedrukt in een percentage en betaald over het salaris per maand.

van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo
00.00	01.00	75	35	35	35	35	50	100
01.00	02.00	75	35	35	35	35	50	100
02.00	03.00	75	35	35	35	35	50	100
03.00	04.00	75	35	35	35	35	50	100
04.00	05.00	75	35	35	35	35	50	100
05.00	06.00	75	35	35	35	35	50	100
06.00	07.00	75	35	35	35	35	50	100
07.00	08.00	0	0	0	0	0	35	100
08.00	09.00	0	0	0	0	0	35	100
09.00	10.00	0	0	0	0	0	35	100
10.00	11.00	0	0	0	0	0	35	100
11.00	12.00	0	0	0	0	0	35	100
12.00	13.00	0	0	0	0	0	35	100
13.00	14.00	0	0	0	0	0	35	100
14.00	15.00	0	0	0	0	0	35	100
15.00	16.00	0	0	0	0	0	35	100
16.00	17.00	0	0	0	0	0	35	100
17.00	18.00	0	0	0	0	0	35	100
18.00	19.00	35	35	35	35	35	50	100
19.00	20.00	35	35	35	35	35	50	100
20.00	21.00	35	35	35	35	35	50	100
21.00	22.00	35	35	35	35	35	50	100
22.00	23.00	35	35	35	35	35	50	100
23.00	24.00	35	35	35	35	35	50	100

8.3 Afbouw refertebeloning

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan refertebeloning op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:

indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 2 maanden

60% gedurende 2 maanden

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand

indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 4 maanden

60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden

indien hij 15 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 10 maanden

60% gedurende 10 maanden

40% gedurende 8 maanden

20% gedurende 8 maanden

indien hij 58 jaar of ouder is en aansluitend 5 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt:

100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bij tijdelijke verandering van ploegendienst over een periode korter dan twee maanden zal geen afbouw plaatsvinden.

Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder kunnen, indien er een dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is en zij minimaal 5 jaar ononderbroken in ploegendienst hebben gewerkt, in dagdienst werken. De ploegendiensttoeslag bedraagt dan: de lopende en de daaropvolgende maand 100% en vervolgens
6 maanden 80%
6 maanden 60%
6 maanden 40%
6 maanden 20% van de oude toeslag.

Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd vindt er geen afbouw meer plaats.

8.4 Afwijkingen

- 8.4.1** Een werknemer die tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander rooster, behoudt minimaal de voor zijn oorspronkelijk rooster vastgestelde refertebeloning. Indien de, volgens de matrix vast te stellen, onaangenaamheid van de daadwerkelijk gewerkte uren hoger is dan de voor de betrokken werknemer geldende refertebeloning, wordt deze meerdere onaangenaamheid uitbetaald.
- 8.4.2** Het individuele weekrooster voor de komende week wordt donderdag vóór 12.00 uur vastgesteld en bekend gemaakt. Als in opdracht van de werkgever dit weekrooster na de bekendmaking alsnog gewijzigd wordt, geldt er een toeslag per ingevallen dienst van 0,5% van het schaalsalaris.
- 8.4.3** De noodzakelijke rusttijd tussen het einde van de ene dienst en aanvang van de volgende dienst is 11 uur. Indien deze rusttijd doorloopt in de volgende dienst, dan worden deze niet gewerkte uren normaal volgens rooster betaald zonder dat de eindtijd van de dienst verschuift. De niet gewerkte uren tellen wel mee voor de vaststelling van de gemiddelde arbeidsweek en kunnen niet in het individuele rooster worden gecompenseerd.
- 8.4.4** Na overwerk tussen 23.00 en 07.00 uur, kan het totaal aan rusturen 8 uur bedragen; het daaruit eventueel voortvloeiende verzuim wordt normaal betaald.

8.5 Vergoeding voor overwerk en consignatie

De toeslagen voor overwerk en consignatie worden berekend over het maandsalaris tot een maximum van groep D en zijn van toepassing op de werknemer met een functie tot en met groep D.

De regeling geldt voorts niet voor de volgende werknemers:

- buitendienstmedewerkers agrarische afdeling, fabriek Venray
- demonstratrices hoofdkantoor
- buitendienstmedewerkers verkoopafdelingen hoofdkantoor
- enquêteurs/enquêtrices hoofdkantoor.

8.5.1 Overwerk

Van overwerk is alleen sprake wanneer het in opdracht van of namens de werkgever wordt uitgevoerd.

Wanneer arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster wordt overschreden, wordt per uur een toeslag betaald van 35% van het uurloon, naast de toeslag op grond van de matrix. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur, inclusief de toeslag voor overwerk zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht conform het geldende uurloon. Indien zowel de overschrijding als de toeslag wordt opgenomen in vrije tijd, vindt er geen uitbetaling meer plaats.

8.5.2 Meerwerk

Van meerwerk is sprake indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende dienstrooster blijft. Naast de doorbetaling van de gewerkte meeruren wordt een toeslag van 25% over deze uren betaald.

8.5.3 Consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever gedurende 24 uur of langer geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor voor zover de uren vallen op maandag tot en met vrijdag 1%, voor zover de uren vallen op zaterdag 1,75% en voor zover de uren vallen op zondag 2,25% van hun salaris. Bij consignatie minder dan 24 uur geldt een minimum van 1% respectievelijk 1,75% respectievelijk 2,25%. Bij een opkomst zal voor de gewerkte tijd minimaal 1 uur worden berekend. De afbouwregeling zoals vermeld in artikel 8.3 is ook van toepassing op de vergoeding voor consignatie.

8.6 Vergoeding voor reservedienst

Indien werknemer door werkgever in het dienstrooster is ingedeeld in een reserve-dagdienst, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag van:

maandag t/m vrijdag	0,3% van het schaalsalaris
zaterdag	0,6% van het schaalsalaris
zondag	0,8% van het schaalsalaris

Deze toeslagen tellen niet mee voor het vaststellen van de referentebeloning.

Onder reservedienst ('slobberdienst') wordt begrepen de dienst waarbij de werknemer dagdienst heeft en waarbij werknemer de eerst aangewezen is om in te vallen in een andere ploeg.

Artikel 9. Zon- en feestdagen

9.1 Werken op zondag

Op zondagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 6 welke op de betreffende zondag ('s avonds) aanvangen. Zondagen worden geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.

9.2 Werken op feestdagen

Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en éénmaal per 5 jaar (lustrumjaar) 5 mei ter viering van de nationale bevrijding. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden feestdagen geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Een feestdag is een betaalde vrije dag. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 7.2, welke op de betreffende feestdag ('s avonds) aanvangen.

Roostervrije dagen op maandag tot en met vrijdag zullen (m.u.v. volcontinuidiensten) niet samenvallen met een feestdag. Deze bepaling is niet van toepassing op vaste roostervrije dagen in het kader van deeltijdarbeid dan wel in het kader van de regeling "vrije uren oudere werknemers" (conform art. 7.5 van deze CAO).

Werken op een feestdag is een overschrijding van de arbeidsduur, d.w.z. dat de gewerkte uren worden betaald, naast het reguliere maandsalaris. Tevens wordt voor het werken op een feestdag een toeslag gegeven, onder handhaving van de refertebeloning. Verdere toeslagen / vergoedingen (extra gang; reiskosten) worden slechts gegeven indien deze ook gegeven zouden zijn indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

Recht op een overwerkvergoeding kan slechts ontstaan voor werknemers in de volcontinuidienst met een functie tot en met groep D, en wel in die gevallen dat het werken op een feestdag ertoe leidt dat de arbeidsduur in hetzelfde rooster ook zou worden overschreden indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

De toeslag voor het werken op een feestdag bedraagt:

Bij werken op een feestdag in de 5-ploegen volcontinuidienst (conform artikel 7.6): 100% per gewerkt uur, op alle dagen.

De op de feestdag gewerkte uren en de feestdagtoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, gecompenseerd d.m.v. tijd voor tijd.

Bij werken op een feestdag in andere ploegendiensten:

150% per gewerkt uur, op alle dagen.

De gewerkte uren alsook de feestdagtoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, omgezet in tijd voor tijd.

Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.

Artikel 10. Vakantie

10.1 Algemeen

- a) Als vakantiedagen worden alleen werkdagen aangegeven. Als werkdagen gelden in dit verband dagen, waarop de werknemer volgens zijn normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien hij deze niet als vakantiedagen zou hebben genoten.
- b) In geval van ziekte tijdens vakantie gelden de voorschriften, uitgegeven door het uitvoeringsorgaan van de ziekwet en de ter zake geldende regelingen van de onderneming.

10.2 Vakantierechten

- a) Iedere medewerker heeft in een kalenderjaar recht op vakantie met behoud van het volle salaris, gebaseerd op het maandinkomen.
- b) Indien het dienstverband aanvangt in de loop van het kalenderjaar, heeft de medewerker recht op een evenredig deel van het in punt 10.3. vermelde aantal vakantiedagen, c.q. –uren.

- c) Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke maand, gedurende welke men in het betrokken kalenderjaar in dienst is geweest, één twaalfde van het in punt 10.3. genoemde aantal vakantiedagen verworven en worden te veel of te weinig genoten vakantiedagen, c.q. -uren met de laatste salarisuitbetaling verrekend.
- d) Vakantierechten vervallen 5 jaar na afloop van het jaar waarin deze rechten zijn verworven.

In afwijking van het hiervoor bepaalde, behouden werknemers die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn geweest, hun aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende 6 maanden van volledige arbeidsongeschiktheid.

- e) Vakantiedagen dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd. Bij niet opnemings daarvan voor 1 juli van het nieuwe vakantiejaar is de werkgever, na overleg met de betrokken werknemer, gerechtigd data vast te stellen, waarop deze die dagen zal genieten.

10.3 Vakantieduur

- a) Het aantal vakantie/snipperdagen bedraagt:
 1. 200 uren per kalender-/vakantiejaar voor medewerkers ouder dan 18 jaar;
 2. de werknemers die in het vakantiejaar de leeftijd van 40-, 45-, 50-, 55- respectievelijk 60 jaar hebben bereikt, hebben recht op 8, 16, 24,32, resp. 40 uur extra vakantie.
 3. Basisvakantiedagen ontleend aan vorige vakantieregelingen die het in deze regeling genoemd aantal basisdagen te boven gaan, worden bevroren.
 4. Cumulatie van de in punt 3 genoemde rechten met extra vakantiedagen op basis van leeftijd is gebonden aan een maximum van:
 - 208 uur vakantie per kalenderjaar bij de leeftijd van 40 jaar
 - 216 uur vakantie per kalenderjaar bij de leeftijd van 45 jaar
 - 224 uur vakantie per kalenderjaar bij de leeftijd van 50 jaar
 - 232 uur vakantie per kalenderjaar bij de leeftijd van 55 jaar
 - 240 uur vakantie per kalenderjaar bij de leeftijd van 60 jaar
- b) Er kunnen van bedrijfswege maximaal drie verplichte snipperdagen worden aangewezen. De desbetreffende data zullen steeds voor 1 januari van enig jaar worden bekend gemaakt nadat hierover overleg met de Ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.

10.4 Berekening vakantieduur

Bij indiensttreding vóór de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 14e van de maand, wordt de werknemer geacht een volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.

Een halve dag of meer wordt naar boven afgerond, minder dan een halve dag naar beneden.

10.5 Vakantierechten tijdens ziekte

Bij arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval verwerft de werknemer uitsluitend vakantierechten over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

10.6 Vaststelling van de vakantie

- a) Vaststelling van de vakantieperiode geschiedt in overleg met de directe chef van degene die vakantie aanvraagt.
- b) Als vakantie dient aangemerkt te worden een periode van tenminste 3 aaneengesloten weken, tenzij met de directe chef anders wordt overeengekomen.

Indien de vakantie niet als een ononderbroken periode wordt opgenomen dient men per kalender-/vakantiejaar tenminste één ononderbroken week vakantie te nemen.

Indien vakantie niet tijdig wordt aangevraagd, kan door de directe chef, na overleg met de betrokken werknemer, een periode worden aangewezen, waarin de vakantie dient te worden opgenomen.

10.7 Niet genoten vakantie

Bij het eind van de dienstbetrekking vindt verrekening plaats van eventueel nog niet genoten vakantiedagen. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen aan de werknemer in geld zijn uitbetaald. De werknemer heeft bij de volgende werkgever recht op een overeenkomstig aantal dagen verlof zonder behoud van salaris boven de hem alsdan toekomende vakantie.

10.8 Verkoop bovenwettelijke vakantiedagen (CAO à la Carte)

Werknemer kan werkgever verzoeken niet genoten bovenwettelijke vakantie-rechten (excl. zgn. 'seniorenuren') uit te betalen.

De waarde van het uurloon wordt hierbij gebaseerd op het jaarinkomen inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste (ploegendienst) toeslagen.

10.9 Vakantiedagen voor eigen rekening (CAO à la Carte)

Binnen CAO à la Carte heeft werknemer de mogelijkheid om per jaar maximaal 5 extra vakantiedagen te kopen; de waarde van een dag wordt hierbij vastgesteld conform bovengenoemde rekenregel.

In bijzondere gevallen en bij hoge uitzondering kan de directe chef er in toestemmen dat een werknemer méér vakantiedagen voor eigen rekening opneemt.

Artikel 11. Buitengewoon verlof

11.1 In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a) van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van een zijner ouders of schoonouders;
- b) gedurende 2 opeenvolgende dagen bij huwelijk van de medewerker;
- c) gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote;

- d) gedurende 2 dagen bij overlijden en/of lijkbezorging van een niet tot het gezin behorend kind of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, broer of zuster;
- e) gedurende 2 dagen indien men verhuist van de ene naar andere gemeente;
- f) gedurende 1 dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, zwager en schoonzuster en tot het gezin behorende niet genoemde familieleden;
- g) gedurende 1 dag bij ondertrouw van de medewerker zelf;
- h) gedurende 1 dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- i) gedurende 1 dag bij het 25- en 40 jarig huwelijk van de medewerker en bij het 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijk van ouders of schoonouders;
- j) gedurende 1 dag bij het 25-, 40- en 50 jarig dienstjubileum van de medewerker of echtgenote;
- k) gedurende 1 dag bij verhuizing binnen de gemeente en 2 dagen bij verhuizing van de ene naar een andere gemeente;
- l) gedurende 1 dag bij priesterwijding van zoon en bij grote professie van een eigen kind of pleegkind;
- m) voor het deelnemen aan een vakexamen ter verkrijging van een diploma, indien dit door het bedrijf noodzakelijk wordt geacht;
- n) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn (haar) schuld persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn (haar) arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn (haar) vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, welke de medewerker van derden heeft of zou hebben ontvangen.

Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer samenleeft op één adres, wat als zodanig moet blijken uit de werknemersverklaring Loonbelasting.

Calamiteitenverlof.

Verlof met behoud van inkomen voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verleend aan de werknemer die wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is zijn arbeid te verrichten ('calamiteitenverlof'). Reden daarvoor is een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Calamiteitenverlof kan aansluitend gevolgd worden door (kortdurend) zorgverlof of kraamverlof.

Artikel 12. Vakantietoeslag

- 12.1** De werknemer heeft per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 12 maal 8% van het schaalsalaris van april (incl. evt. PT) plus 8% van de ontvangen refertebeloning (art. 8.2) in de afgelopen 12 maanden (mei tot mei). Uitbetaling zal plaatsvinden in de maand mei en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari – december) worden hierbij verrekend. De werknemer die na 1 januari doch vóór 1 juni van enig jaar in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.

- 12.2** De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag over het lopende jaar in de maand december (peilmaand december).
- 12.3** Bij beëindiging of wijziging van het dienstverband - om een andere reden dan pensionering of overlijden - zal, indien de werknemer meer of minder vakantietoeslag heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de eindejaarsuitkering dan wel laatste salarisuitbetaling plaatsvinden.

Artikel 13. Gratificatieregeling

- 13.1** De werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft in de maand december van het betreffende kalenderjaar recht op een gratificatie ten bedrage van het salaris van december plus 8,33% van de in dat jaar ontvangen refertebeloning (art. 8.2).
Wijzigingen in de arbeidsduur gedurende het jaar worden hierbij verrekend.
- 13.2** Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst is getreden of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een evenredig deel van de gratificatie naar rato van het aantal maanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest (bij indiensttreding voor de 15e van de maand evenals bij uitdiensttreding na de 15e van de maand geldt deze maand als volle maand).
- 13.3** Aan de weduwe van een in de loop van het kalenderjaar overleden werknemer wordt de gratificatie eveneens proportioneel uitbetaald.
- 13.4** De gratificatie wordt eveneens uitbetaald aan werknemers in militaire dienst, met wie het dienstverband niet is verbroken.

Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

- 14.1** Indien een 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 B.W., de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 14.2.** a. (Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

- c. (Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken)
Gedurende de tweede periode van 52 weken – te weten week 53 tot en met week 104 - van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- d. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling week 53 t/m 78 resp. week 79 t/m 104)
Boven de wettelijke loondoorbetaling gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 85% van het maandinkomen in week 53 tot en met week 78, respectievelijk een aanvulling tot 80% van het maandinkomen de periode van week 79 tot en met week 104.
Gewerkte uren zullen worden vergoed tegen 100%, waarbij arbeidstherapie zal worden beschouwd als werk.
- e. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en gratificatieregeling.
- f. De pensioenopbouw in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, zowel bij gehele als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, geschiedt over 100% van het laatstgenoten salaris.
- g. Aan de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer zal bij dienstjubilea de volledige jubileumuitkering worden betaald, alsof de werknemer 100% arbeidsgeschikt is.
- h. Na afloop van het tweede jaar geldt het volgende:
Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid < 35%, zal geen ontslag naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid plaatsvinden. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 70% van het maandinkomen.
Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80%, zal werkgever zich zoveel mogelijk inspannen om werknemer zijn verdien capaciteit te laten behouden. Indien de verdien capaciteit voor minimaal 50% wordt benut, wordt – zolang recht op een WGA-uitkering bestaat – een inkomensgarantie gegeven van 70% van het maandinkomen. Indien behoud van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk blijkt zal hulp worden geboden m.b.t. herplaatsing elders, in welk geval bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding zal worden gegeven ter grootte van de Kantonrechtersformule over het arbeidsongeschikte deel ("neutraal", met correctiefactor C=1).
- i. (Overgangsbepaling WAO / Amber)
Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een periode van arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziekte dag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 1 april 2004 – 31 maart 2005.

14.3 Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen inclusief verschoven urentoeslag, consignatietoeslag en overwerk verdienen voor zover deze een roostermatig karakter dragen (incidentele vergoedingen blijven derhalve buiten beschouwing).

- 14.4** De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
- 14.5** De werkgever heeft het recht om na overleg met de OR de in dit artikel genoemde uitkerings- respectievelijk aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer, die:
- a. de controlevoorschriften overtreedt;
 - b. misbruik maakt van deze regelingen.

Artikel 14A Verzuimbegeleiding

1. Zieke werknemers zullen op een systematische wijze worden begeleid.
2. Het doel van de begeleiding is om het contact tussen de zieke werknemer en het bedrijf in stand te houden, zodat een spoedige werkhervatting zoveel mogelijk bevorderd wordt. Voor zover de werkgever dit mogelijk acht, zullen de oorzaken in het werk die hebben geleid tot het verzuim worden weggenomen.
3. De afdelingsleiding is verantwoordelijk voor de begeleiding en wordt ondersteund door specialistische diensten, zoals de afdeling P&O (Personeel & Organisatie) en de Arbo-dienst.
4. Bij gesprekken heeft de werknemer het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
5. Na 6 weken ziekte legt de werkgever contact met de werknemer en de Arbo-dienst. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van een hervattingplan.
6. Het hervattingplan wordt opgesteld tussen de 6e en 13e week van de ziekte in samenspraak met afdelingsleiding, werknemer, P&O, verzekeringsgeneeskundige en Arbo-dienst.
7. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - de hervattingdoelstelling (b.v. terug in eigen werk, tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie, eigen werk met aanpassingen, ander passend werk);
 - de hervattingtermijn;
 - de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever en werknemer om de hervatting mogelijk te maken (b.v. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).
8. De werkgever en de werknemer zijn gehouden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingplan.

Artikel 15. Bovenwettelijke WIA-uitkering

- 15.1** De werkgever draagt zorg voor een zogenaamde excedentverzekering, welke ten doel heeft een aanvullende uitkering van 80% van het excedentsalaris te verstrekken aan werknemers die een uitkering genieten, indien hun salaris het maximum loon voor de uitkering IVA dan wel WGA te boven gaat. De premie voor deze verzekering, zoals die luidt bij het aangaan van deze overeenkomst, komt voor rekening van de werkgever.

- 15.2** Ingeval van non-acceptatie door de verzekeringsmaatschappij, garandeert de werkgever de regeling, zoals die op betrokkene van toepassing zou zijn geweest bij acceptatie.

Artikel 16. Uitkering bij overlijden

- 16.1** Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- 16.2** Deze uitkering is gelijk aan het normale inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Indien de uitkering aan meerdere minderjarige kinderen wordt verstrekt, vindt een gelijke verdeling plaats.
- 16.3** Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 17. Pensioenfonds

- 17.1** Opname in de Stichting Pensioenfonds "Alliance" van Nestlé Nederland B.V. is verplicht voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in de geldende pensioenreglementen.
- 17.2** Alle bepalingen betreffende het pensioenfonds zijn bij statuten en afzonderlijk reglement geregeld, waaromtrent de leden bij opname een handleiding ontvangen, bevattende een overzicht van de hoofdtekken van het fonds.

Artikel 18. Vervroegd uittreden (VUT)

- 18.1** Vanaf 1 januari 1986 geldt een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden voor werknemers vanaf 60 jaar met een ononderbroken dienstverband van tenminste 10 jaar. De VUT-regeling is aangepast per 1.1.2006 en is nog slechts van toepassing op werknemers die geboren zijn op of voor 31 december 1949.
- 18.2** De voorwaarden zijn opgenomen in een daartoe door CAO-partijen vastgesteld reglement (bijlage III).

Artikel 19. Zorgverzekering.

- 19.1** In de premie van de aanvullende verzekering op door de werkgever overeen te komen collectieve zorgverzekering, verstrekt de werkgever een tegemoetkoming.
- 19.2** Alleen de medewerkers die aan deze collectieve zorgverzekering deelnemen, komen in aanmerking voor de tegemoetkoming.
- 19.3** De tegemoetkoming wordt per 1.4.2006 verhoogd van € 75,- naar €120,- op jaarbasis, per deelnemer.
- 19.4** De tegemoetkoming wordt maandelijks tegelijkertijd met het salaris uitbetaald.
- 19.5** De verzekeringspolis wordt door de verzekeringsmaatschappij aan iedere deelnemer ter handgesteld.
- 19.6** Bij wijziging van het door de werkgever met de verzekeraar overeen te komen pakket zullen betrokkenen en de vakorganisaties worden geïnformeerd.

Artikel 20. Tegemoetkoming Studiekosten

Het bedrijf draagt zorg voor een regeling tegemoetkoming studiekosten.

Artikel 21. Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de werkgeversbijdrage conform de regeling "Fonds Industriële Bedrijven".

Artikel 22. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisatie in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen. De faciliteiten zijn vastgelegd in bijlage II van deze CAO.

Artikel 23. Overgangsbepaling

Op het moment van inwerkingtreding van deze overeenkomst (te weten 1 januari 1982) blijven bestaande rechten van op dat moment in dienst zijnde individuele werknemers gehandhaafd, voor zover zij de rechten van deze CAO te boven gaan.

Artikel 24. Tussentijdse wijzigingen

- 24.1** Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaal-economische situatie of in de loon- en prijsbeleid van de regering, is zowel ieder van de werkgeversorganisaties als ieder van de werknemersorganisatie bevoegd wijziging der overeenkomst, welke met deze verandering in verband staat, aan de orde te stellen.
- In dit geval zijn de wederpartijen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

24.2 Indien binnen één maand nadat de in het vorige lid bedoelde voorstellen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, daarover geen overeenstemming is bereikt, zijn de partijen die deze voorstellen aan de orde hebben gesteld, bevoegd de overeenkomst met inachtneming van een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 25. Duur der overeenkomst

Deze CAO wordt aangegaan voor het tijdvak, aanvangende 1 april 2006 en eindigende van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging vereist is, op 31 maart 2008.

Aldus overeengekomen en getekend te Diemen, d.d. 12 april 2006,

Partij ter ene zijde:

Nestlé Nederland B.V. te Amsterdam

Directie

Partij ter andere zijde:

De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Culemborg:

Voorzitter Secretaris

CNV BedrijvenBond te Houten:

Voorzitter Secretaris

FNV Bondgenoten te Utrecht:

Voorzitter Secretaris

PROTOCOL

Levensloop

Ingaande 2006 is een levensloopregeling geïntroduceerd. Werkgever draagt hieraan structureel 1% van het salaris bij.

Initiële verhoging

De salarissen per 31 maart 2006 worden per 1 april 2006 verhoogd met 1,75%.

De salarissen per 31 maart 2007 worden per 1 april 2007 verhoogd met 2%.

Kinderopvang

In geval van opvang bij een erkend kinderdagverblijf zal Nestlé Nederland, tegen overlegging van de originele facturen, bijdragen in 1/6 deel van de kosten van kinderopvang resp. naschoolse opvang. In hardheidsgevallen kan werkgever besluiten om 1/3 deel van genoemde kosten bij te dragen.

CAO à la carte

Medewerkers die lid zijn van een vakvereniging kunnen, op eigen initiatief, hun contributie fiscaal aantrekkelijk laten verrekenen middels een bruto verlaging van hun 13^e maand.

Het fietsproject zal binnen de geldende fiscale mogelijkheden worden voortgezet.

Werkgeversbijdrage zorgverzekering

De werkgeversbijdrage in de aanvullende verzekering op het collectieve contract (per 1 januari 2006 € 75 op jaarbasis per deelnemer) wordt ingaande 1 april 2006 verhoogd tot € 120 op jaarbasis per deelnemer. Deze bijdrage geldt ook voor werknemers die al van de VUT-regeling gebruik maken resp. die nog van de VUT-regeling gebruik gaan maken.

Functiewaardering / loonschalen HP

De verwachting is dat de organisatie eind 2007 of kort daarna zal zijn uitgekristalliseerd. Het functiewaarderingstraject zal per 1 april 2008 worden opgestart – of zoveel eerder als mogelijk is – en dient op 1 april 2009 te zijn afgerond. Bij een functiewijziging zal het huidige salaris resp. de huidige salarisgroep van de werknemer uitgangspunt zijn.

Vitaliteit werknemers:

Nestlé Nederland zal de in Diemen gegeven voedingscursussen ook verzorgen voor de vestiging Nunspeet.

Werkervaringsplaatsen

Nestlé Nederland zal 10 werkervaringsplaatsen aanbieden conform de doelstellingen van de "Taskforce Jeugdwerkloosheid".

Spaarloonregeling

Gedurende de contractperiode 1 april 2006 – 31 maart 2008 zal ten aanzien van de spaarloonregeling het wettelijk maximum (in 2006 €613,--) worden gehanteerd.

Deelname aan de spaarloonregeling is slechts toegestaan indien niet wordt deelgenomen aan de levensloopregeling.

Outplacementregeling arbeidsgehandicapten

Medewerkers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden (d.w.z. meer dan 80% arbeidsongeschikt) en met wie het dienstverband wordt verbroken, kunnen gebruikmaken van een door Nestlé Nederland aan te wijzen gespecialiseerd outplacementbureau. Hiervoor wordt een individueel budget van maximaal Euro 4000,-- beschikbaar gesteld.

Nestlé Nederland zal zich maximaal inspannen om voor 55-plussers na het tweede ziektejaar geen (gedeeltelijk) ontslag te hoeven aanvragen.

Oude vakantierechten:

Oude vakantierechten, verworven onder de Zuivel-cao (3 dagen extra i.v.m. nachtdiensten) zullen worden gehandhaafd conform bestendig gebruik, d.w.z. afbouw te gelegener tijd d.m.v. leeftijdsdagen.

BIJLAGE I

Bevordering deelname aan het arbeidsproces van gehandicapte werknemers

als bedoeld in artikel 2 lid 4 van de CAO-HP voor Nestlé Nederland B.V. te Diemen.

1. De werkgever is gehouden de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van omstandigheden dit van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de IVA / WGA van de werknemers.
3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten en instrumenten, zal de werkgever in overleg met de deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid ontwikkelen op basis waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapte werknemers.
4. De werkgever zal bij de werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid gehandicapten in aanmerking te laten komen voor vervulling van bepaalde vacatures.

BIJLAGE II

Regeling Faciliteiten Vakverenigingen.

1. Bedrijfsledengroepen c.q. afdelingen en hun besturen

Onder volledige erkenning van de wettelijke rechten van de OR van de betrokken vestiging kunnen de werknemersorganisaties uit hun aldaar werkzame leden personen aanwijzen of doen aanwijzen, die als bedrijfsledengroep c.q. afdeling zal optreden. Leden van de bedrijfsledengroep, die als zodanig zijn aangemeld, worden aangemerkt als kaderleden.

2. Namen van bestuursleden

De werknemersorganisaties zullen aan de bestuurders van de betrokken vestigingen de namen en adressen van het bestuur van de bedrijfsledengroep c.q. afdeling en hun functie in de bedrijfsledengroep mededelen, alsmede de wijzigingen in de samenstelling van dat bestuur. Telkens zal worden medegedeeld wie als voorzitter van het bestuur fungeert.

3. Vergaderingen en besprekingen

Vergaderingen van het bestuur van de BLG: hieronder wordt mede verstaan

1. het overleg met de OR of een commissie hiervan;
2. vergaderingen van het bestuur van de BLG met de leden van de BLG;
3. statutaire bijeenkomsten, vergaderingen van de werknemersorganisaties in verband met CAO-overleg en landelijke kaderbijeenkomsten betreffende Nestlé Nederland B.V. buiten het bedrijf waaraan leden van de BLG's geacht worden deel te nemen.

Met betrekking tot deze categorieën wordt het volgende overeengekomen:

ad 1. Deze vergaderingen kunnen plaats vinden onder werktijd. Maximaal zes keer per jaar. Voor extra vergaderingen is vooraf de toestemming van de bestuurder vereist.

ad 2. Deze vergaderingen vinden plaats buiten werktijd. Indien door afwijkende werktijden hierop een uitzondering moet worden gemaakt zal vrijaf worden gegeven met behoud van loon. (Geldt alleen voor bestuursleden BLG). Met betrekking tot ad 1 en ad 2 zal de goede voortgang der werkzaamheden in acht worden genomen en zal het bestuur van de BLG tijdig contact opnemen met de bestuurder of de personeelsfunctionaris.

ad 3. Hiervoor zal in verband met de voortgang van de werkzaamheden voor de daarvoor werkelijk benodigde tijd vooraf toestemming van de bestuurder vereist zijn. Alle vergaderingen onder werktijd en die waarop vrijaf met behoud van loon van toepassing is, die vallen op een roostervrije of ATV-dag, worden geacht te zijn bijgewoond in "eigen tijd".

Als regel zal een zelfde vertegenwoordiger van een vakvereniging binnen bovenstaand kader nooit meer dan één dag per maand vrijaf met behoud van loon kunnen genieten.

Voor zover een werknemer in ploegendienst 8 uur of langer afwezig is in verband met verzuim als in deze regeling bedoeld, dient de werkgever in overleg met betrokkenen hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te laten genieten.

De werkgever zal tijdig reageren op tijdig ingediende verzoeken voor vrijaf met behoud van loon, en daarin toestemmen voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten.

Voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten zal aan kaderleden vrijaf met behoud van loon worden gegeven voor het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde kadercursussen.

4. Externe contacten

In overleg tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze voor zover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen voor contacten van de bestuurders van de bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties.

Een bezoldigd functionaris kan onder werktijd spreken met individuele leden van zijn organisatie, na overleg met de bestuurder of de personeelsfunctionaris. Ook in het laatste geval zal ruimte door Nestlé beschikbaar worden gesteld.

5. Interne contacten

In overleg tussen de voorzitter van een bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze ruimte beschikbaar stellen voor bespreking tussen een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie en een bestuurder (van een bedrijfsledengroep), aangewezen door die organisatie.

6. Vergaderruimte

Zowel voor bijeenkomsten in als buiten werktijd, als bedoeld in deze regeling, zal Nestlé voor zover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen.

7. Gebruik publicatieborden en verspreiding van mededelingen van besturen bedrijfsledengroepen

7.1 Bedrijfsledengroepen worden door Nestlé in de gelegenheid gesteld aankondigingen over hun bijeenkomsten (en andere mededelingen) aan leden van werknemersorganisaties op een door Nestlé daartoe opgesteld publicatiebord te plaatsen.

7.2 Nestlé stelt de besturen van de bedrijfsledengroepen in de gelegenheid mededelingen te verspreiden aan de leden van werknemersorganisaties, werkzaam bij Nestlé.

7.3 Deze faciliteiten zullen niet worden verleend voor aankondigingen en/of mededelingen, die bedoeld zijn de normale bedrijfsuitoefening te belemmeren, zoals oproepingen tot werkonderbreking of staking.

7.4 Aankondigingen c.q. mededelingen zullen gelijktijdig aan de bestuurder ter hand worden gesteld.

7.5 De bestuurder zal schriftelijk algemene mededelingen aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en aan de districtsbestuurder(s) doen toekomen.

8. Gebruik van telefoon

De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen t.b.v. hun taakvervulling gebruik maken van de telefoonaansluitingen van Nestlé.

9. Gebruik van vermenigvuldigingsapparatuur

Nestlé zal de besturen van de bedrijfsledengroepen ten behoeve van hun taakvervulling in redelijke mate het gebruik toestaan van vermenigvuldigingsapparatuur van Nestlé met inachtneming van de voor de bediening daarvan geldende regels en van de geldende huisregels.

10. Bescherming leden werknemersorganisaties

Nestlé zal erop toezien, dat geen werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, nadelige invloed in zijn of haar positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van een taak in het raam van het vakbondswerk in de vestiging.

Eventuele individuele problemen van de leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep zullen in samenspraak tussen bezoldigde bestuurders van de desbetreffende werknemersorganisaties en de bestuurder van de betrokken vestiging worden behandeld.

Indien Nestlé wil overgaan tot ontslag van een lid van een bestuur van een bedrijfsledengroep of een ex-lid daarvan, die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter, onder inachtneming van de in de CAO vastgelegde opzegtermijn.

Deze verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt, dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de werknemer.

11. Vakbondskantoren

Nestlé stelt voor zover mogelijk aan de vakbonden kantoorroimte met de daarbij behorende inrichting beschikbaar.

Onder de inrichting wordt in dit kader verstaan het beschikbaar stellen van de volgende zaken:

- archiefkast(en)
- bureau(s) met bijbehoren
- vergadertafel met stoelen
- telefoontoestel.

12. Personeelsbestand

Op verzoek van het bestuur van een bedrijfsledengroep, waarvan de samenstelling bij de bestuurder van een vestiging bekend is, stelt deze bestuurder personeelsoverzichten van het voltallig personeel ter beschikking.

13. Overleg in het bedrijf

Nestlé erkent het recht van de desbetreffende vakorganisaties bij overleg op bedrijfsniveau leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep bij dit overleg te betrekken.

BIJLAGE III

REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN

(Aangepast m.i.v. 1 januari 2006)

Artikel 1. Definities

Werknemer: Iedere werknemer in de zin van artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek die in dienst is van Nestlé Nederland B.V. en die is geboren op of vóór 31 december 1949 (d.w.z. 55 jaar of ouder per 1.1.2005).

Werkgever: Nestlé Nederland B.V. te Amsterdam

Artikel 2. Vrijwillig Vervroegd Uittreden

Iedere werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding in deze overeenkomst gesteld, kan zijn werkzaamheden in dienst van de werkgever beëindigen, voordat hij pensioengerechtigd is, onder de voorwaarden die bij deze overeenkomst zijn vastgesteld.

Indien een werknemer gebruik maakt van het recht op vrijwillig vervroegde uittreding, dan wordt hiervan tussen de werkgever en de betrokken werknemer een schriftelijke overeenkomst opgemaakt.

Artikel 3. Voorwaarden voor vervroegd uittreden

1. Iedere werknemer die tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest kan vervroegd uittreden, met dien verstande dat vervroegde uittreding op zijn vroegst kan plaatsvinden op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt.
2. Het dienstverband met de werknemer die vervroegd uittreedt, eindigt per de datum waarop de vervroegde uittreding plaatsvindt.
3. Indien een werknemer vervroegd wenst uit te treden dient hij dit tenminste zes kalendermaanden voor de datum van uittreden schriftelijk aan de werkgever te melden door middel van een daartoe bestemd aanmeldingsformulier.
4. Voor het tijdstip waarop vervroegd wordt uitgetreden dient het tegoed aan vrije dagen opgenomen te worden.

Artikel 4. Werknemers die een uitkering uit hoofde van één der sociale verzekeringswetten ontvangen

1. Een werknemer die recht heeft op een IVA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, komt niet voor vervroegde uittreding in aanmerking.
Indien de arbeidsongeschiktheid is ingetreden binnen twee jaar voor de VUT-gerechtigde leeftijd, zal, na het verbreken van het dienstverband, de uitkering krachtens de IVA, inclusief een eventuele uitkering van excedent arbeidsongeschiktheidspensioen, worden aangevuld tot het niveau van de Vutuitkering.
2. Een werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% en die nog arbeid verricht, kan aan deze

regeling vrijwillig vervroegd uittreden deelnemen. De hoogte van de Vutuitkering wordt gebaseerd op het bruto loon dat de werknemer ontvangt voor de arbeid die hij in dienst van de werkgever verricht en waarvoor een (nieuwe) arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is afgesloten.

Indien de arbeidsongeschiktheid is ingetreden binnen twee jaar voor de VUT-gerechtigde leeftijd, zal, na het gedeeltelijk verbreken van het dienstverband, de uitkering krachtens de WGA, inclusief een eventuele uitkering van excedent arbeidsongeschiktheidspensioen, worden aangevuld tot het niveau van de Vutuitkering als ware het dat de werknemer volledig arbeidsgeschikt is.

3. Een werknemer die recht heeft op een uitkering uit hoofde van een afvloeiingsregeling dan wel nonactiviteitsregeling, uit hoofde van de WW, komt niet voor vervroegde uittreding in aanmerking.
4. Indien een werknemer na het tijdstip van aanmelding doch voor het tijdstip van vervroegde uittreding arbeidsongeschikt wordt, wordt zijn aanmelding opgeschort. Vervroegde uittreding kan dan niet eerder ingaan dan na het einde van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 5. Vutuitkering

1. Voor werknemers die vervroegd uittreden op of na 1 oktober 2000 is de jaarlijkse bruto Vutuitkering gelijk aan het bruto bedrag dat nodig is om de bruto uitkering uit hoofde van de prépensioenspaarregeling aan te vullen tot 75% van de uitkeringsgrondslag zoals gedefinieerd in lid 4. Indien het prépensioen van een werknemer is verevend als bedoeld in artikel 11 van het reglement van de prépensioenspaarregeling, zal de in de vorige volzin bedoelde Vutuitkering worden vastgesteld alsof deze verevening niet heeft plaatsgevonden. Indien in overleg met werkgever wordt gekomen tot vervroeging van het prepensioen zal de VUT-aanvulling worden herberekend als ware het prepensioen opgebouwd tot aan de 60-jarige leeftijd. Indien in overleg met werkgever een latere ingangsdatum wordt overeengekomen, zal de VUT-aanvulling worden herberekend op actuariële basis.
2. De Vutuitkering als bedoeld in lid 1 en 2 zal netto nooit lager zijn dan het voor de vervroegd uitgetredene geldende netto minimumloon. Dit minimum wordt naar evenredigheid verlaagd indien en voor zover de vervroegd uitgetreden werknemer minder dan de normale arbeidsduur heeft gewerkt.
3. De uitkeringsgrondslag is gelijk aan het laatstgenoten bruto loon over het refertejaar. Onder refertejaar wordt verstaan: de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip dat 3 maanden voor de datum van uittreding ligt. Onder brutoloon wordt verstaan de som van alle loonbestanddelen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en exclusief een eventuele werkgeversbijdrage in de zorgverzekering en vergoeding van onkosten. Indien in de 3 maanden voorafgaande aan de datum van uittreding een algemene loonwijziging in de salarisschalen van de van toepassing zijnde CAO is verwerkt, wordt de berekende uitkeringsgrondslag overeenkomstig verhoogd.
4. Op de Vutuitkering wordt de loonheffing ingehouden en de premie voor de collectieve zorgverzekering.

5. De Vutuitkering wordt na toekenning aangepast overeenkomstig de algemene loonwijzigingen in de van toepassing zijnde CAO, voor zover deze loonwijziging in de betreffende salarisschalen is verwerkt. Indien echter de vervroegd uitgetreden werknemer tevens een uitkering van prepensioen ontvangt en de aanpassing van het prepensioen wijkt af van de in de vorige volzin bedoelde aanpassing van de Vutuitkering, dan zal de aanpassing van de Vutuitkering zodanig worden vastgesteld dat de aanpassing van de Vutuitkering en de uitkering van prepensioen tezamen overeenkomstig de in de vorige volzin bedoelde algemene loonwijziging zijn.
6. Indien een werknemer vervroegd uittreedt ontvangt hij een afscheidsgroef als opgenomen in de regeling uitkeringen bij jubilea en pensionering/VUT. Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt gerekend tot het tijdstip van de vervroegde uitkering.
- 7.1 Indien een vervroegd uitgetreden werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- 7.2 Deze uitkering is gelijk aan de som van de normale Vutuitkering en prepensioenuitkering die de vervroegd uitgetreden werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Indien de uitkering aan meerdere minderjarige kinderen wordt verstrekt vindt een gelijke verdeling plaats.
- 7.3 Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 6. Volksverzekeringen, zorgverzekering

1. De vervroegd uitgetreden werknemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, ANW en AWBZ.
2. De vervroegd uitgetreden werknemer kan zijn deelname aan de collectieve zorgverzekering van de onderneming op de gebruikelijke voorwaarden, ook wat de werkgeversbijdragen in de aanvullende verzekering betreft, voortzetten tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7. Pensioenvoorzieningen

De op het moment van uittreding bestaande pensioenvoorzieningen, met uitzondering van de prepensioenspaarregeling, worden onverkort gehandhaafd, alsof betrokkene nog in dienst van de werkgever was gebleven.

Artikel 8. Neveninkomsten

1. Indien de vervroegd uitgetreden werknemer na ingang van de uitkering neveninkomsten gaat genieten is hij verplicht dit terstond aan werkgever te melden. De aanvulling op de uitkering uit hoofde van de prépensioenspaarregeling als bedoeld in artikel 5 lid 2 wordt dan verminderd met het bedrag waarmee de som van de neveninkomsten en de aanvulling het niveau van 120% van het laatstgenoten bruto salaris overtreft. Het laatstgenoten bruto salaris wordt hierbij geïndexeerd overeenkomstig artikel 5 lid 6.
2. Ten aanzien van de berekening van de in vorig artikellid genoemde grens van 120% zijn vrijgesteld:
 - de prépensioenuitkering uit hoofde van de door de werknemer gestorte premies (als genoemd in het Vutprotocol bij de CAO);
 - elders verworven pensioenrechten;
 - inkomsten uit nevenwerkzaamheden als bedoeld in artikel 3 lid 5 van de CAO, welke al werden genoten vóór het moment van uittreden, tot maximaal het bedrag aan neveninkomsten in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment van uittreding.(NB: indien de neveninkomsten meer gaan bedragen dan hetgeen aan neveninkomsten werd genoten in de laatste 12 maanden vóór het moment van uittreden, valt dit meerdere wel onder de bepalingen van lid 1 van dit artikel.)

Artikel 9. Slotbepaling

Indien de vervroegd uitgetreden werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen die zijn vastgelegd in deze regeling en niet naar behoren alle inlichtingen en gegevens verstrekt die van belang zijn voor een goede uitvoering van deze regeling, kan de werkgever de uitkering uit hoofde van deze regeling beëindigen respectievelijk het reeds teveel betaalde terugvorderen.”