

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

N.V. GOUDA VUURVAST

1 mei 2006 tot en met 30 april 2008

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
voor N.V. Gouda Vuurvast

ARTIKEL 1	5
DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
ARTIKEL 3	9
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	9
ARTIKEL 4	9
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 5	10
AANNEMING EN ONTSLAG	10
ARTIKEL 6A	11
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR PRODUCTIE & KANTOOR	11
ARTIKEL 6B	12
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR CONSTRUCTION & SERVICES	12
ARTIKEL 7	13
ROOSTERVRIJE DAGEN	13
ARTIKEL 8	14
DEELTIJDWERK	14
ARTIKEL 9	14
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	14
ARTIKEL 10	15
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	15
ARTIKEL 11	17
BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN	17
ARTIKEL 11A	18
BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN PRODUCTIE & KANTOOR	18
ARTIKEL 11B	21
BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN CONSTRUCTION & SERVICES	21
ARTIKEL 12	22
ZON- EN FEESTDAGEN	22
ARTIKEL 13	23
GEOORLOOFD VERZUIM	23
ARTIKEL 14	25
VAKANTIE	25
ARTIKEL 15	28
VAKANTIETOESLAG	28

ARTIKEL 16	28
OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN:	28
ARTIKEL 17	29
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	29
ARTIKEL 18	30
REGLEMENT	30
ARTIKEL 18A	30
KWALITEIT VAN DE ARBEID	30
ARTIKEL 19	30
PENSIOENREGELING	30
ARTIKEL 20	30
VORSTVERLET	30
ARTIKEL 21	31
SCHORSING	31
ARTIKEL 22	31
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	31
ARTIKEL 23	32
CONTRACTDUUR EN OPZEGGING	32
BIJLAGE IA	33
BIJLAGE IB	34
BIJLAGE IIA	35
BIJLAGE IIB	37
BIJLAGE III	38
BIJLAGE IV	39
BIJLAGE V	40
BIJLAGE VI	41

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

N.V. Gouda Vuurvast te Gouda, als partij ter ene zijde,

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht, als partij ter andere zijde,

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 mei 2006 tot en met 30 april 2008; onder inachtneming van onderstaande bepalingen ten aanzien van de werkingssfeer.

Werkingsfeer:

Deze CAO, ingaande 1 mei 2006, betreft een integratie van twee voorheen separaat geredigeerde CAO's, te weten "Gouda Vuurvast Productie en Kantoor (locaties Gouda resp. Geldermalsen)" en "Gouda Vuurvast Construction & Services".

Voorzover in de relevante artikelen niet al een expliciete verwijzing is gemaakt, geldt het volgende:

- Voor de werknemers, werkzaam op de afdelingen Productie en Kantoor (locaties Gouda resp. Geldermalsen), zijn de artikelen 6B en 11B resp. bijlagen IB, IIB en IV van onderhavige geïntegreerde CAO niet van toepassing.
- Voor de werknemers, werkzaam in Construction & Services, zijn de artikelen 6A en 11A resp. bijlagen I A en II A van onderhavige geïntegreerde CAO niet van toepassing.
- Bij gerezen geschillen over toepassing van de nieuwe CAO-tekst zullen partijen nader overleg voeren, waarbij in principe de tekst van bovengenoemde separate CAO's, periode 1 mei 2004 -30 april 2006, leidend zal zijn.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, wiens functie op basis van werkclassificatie is ingedeeld in één van de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en vakantie-werker.
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft, op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week, gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het schaalsalaris als vermeld in bijlage II, met inachtneming van het in artikel 10 lid 2a bepaalde;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 11A lid 2a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 10 lid 4c;
- j. overwerkloon (C&S) : het uurloon op basis van het schaalsalaris vermenigvuldigd met 3 gedeeld door 520 werkuren.
- k. BW : Burgerlijk Wetboek
- l. BBA : Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te 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 22 en 23.
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 of het in artikel 18 bedoelde reglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het even-tueel geldende reglement.
5. Werkgelegenheid
 - a. Het beleid van de onderneming is gericht op continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers.
 - b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers ten gevolge van reorganisatie, waaronder begrepen fusie en/of bedrijfssluiting, anders dan na overleg met werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad.
Indien ter voorkoming van zulk een ontslag herplaatsing binnen de onderneming van werknemers dient plaats te vinden, wordt uitgegaan van de redelijke medewerking van betrokkenen, inclusief de bereidheid om zich te laten omscholen.
 - c. Indien zich vacatures voordoen die, naar het oordeel van werkgever, vervuld dienen te worden, zal:
 - hiervan intern mededeling worden gedaan, zodat werknemers mede naar deze functie kunnen solliciteren;
 - van deze vacatures mededeling worden gedaan aan het Centrum voor Werk en Inkomen.
 - d. Onverminderd de te verstrekken informatie aan de Ondernemingsraad zal werkgever éénmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen om, de vakverenigingen informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid in de onderneming en daaraan desgewenst een bespreking wijden.
6. a. Onder "vreemde werknemer" wordt in dit artikellid verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

- b. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar zijn oordeel door de werknemers in zijn dienst verricht kunnen worden; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Werkgever laat evenmin zonder nader overleg met de Ondernemingsraad toe dat door een vreemde werknemer gedurende een ononderbroken periode van langer dan 6 maanden arbeid wordt verricht.
- c. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid b voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten
 - de vergunning van het uitleenbedrijf, haar krachtens de wet verstrekt.

In te schakelen uitzendbureaus dienen te voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

- d. Wanneer werkgever in de Ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
1. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer, en waarbij:
 - a. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk
 - b. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 2. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 3. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
 4. een gemeenschappelijk door ondernemingen in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2 en 3 niet van toepassing.

zal werkgever de Ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie vreemde werknemers in dienst zijn
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden

7. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, maar nog voordat de opdracht definitief is verstrekt, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad 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.

De procedure met betrekking tot de wijze van en de uitvoering van de informatie aan het personeel over het onderzoek, vormen een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

8. Fusie
De werkgever verbindt zich in geval van fusie de SER-fusiegedragsregels toe te passen.
9. Bijdrage aan de vakverenigingen
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Bedrijven-Bond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is of zal worden verlengd. Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
10. De werkgever zal, indien door de overheid subsidie wordt verleend voor arbeidsplaatsenverbetering, voor de aanwending van deze subsidie overleg plegen met de Ondernemingsraad.
11. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
12. Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
 - a. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 1. het uitvoeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken;
 2. het in samenwerking met de VGWM-commissie van de Ondernemingsraad verder uitwerken van reeds verricht onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden en het op basis daarvan zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 3. in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.

Het gevoerde beleid terzake zal onderwerp van gesprek zijn in het periodiek overleg met vakorganisaties.

- b. Om de re-integratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 1. de gehele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces;
 2. na een aaneengesloten periode van 5 weken ziekte en na contact met de werknemer, de geneeskundige van de Arbo-dienst en/of de bedrijfsgeneeskundige van de UWV een prognose opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie;
 3. het dienstverband met arbeidsongeschikte werknemers slechts beëindigen wanneer uit een advies van de UWV blijkt dat zulks onvermijdelijk is.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen met als doel te komen tot wijziging van deze CAO en deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 20 en 21 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende reglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het voor hem geldende dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende reglement, als bedoeld in artikel 18.
7. Het is de werknemer niet geoorloofd enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming hiertoe heeft verleend. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts en zich te onderwerpen aan de voorschriften en aanwijzingen van deze arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, heeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer, die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is desgevraagd verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het in artikel 18 bedoelde reglement van toepassing worden verklaard.
12. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd zijn, voor zover in overeenstemming met de statuten en het reglement, verplicht deel te nemen aan de bij de werkgever geldende, in artikel 19 bedoelde, pensioenregeling.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk een andere regeling wordt getroffen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 BW of 7:679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever deelt minimaal één maand voor het einde van de overeenkomst aan de werknemer mee of het dienstverband beëindigd dan wel verlengd zal worden.
Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 en 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.

5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei 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 één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.

Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer.

Zowel de werkgever als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen en het in artikel 6 BBA bepaalde in acht. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de in de pensioenregeling voor de werknemer vastgelegde pensioendatum bereikt.

Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum al is verstreken, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggings-termijnen) en artikel 7:670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens ziekte) niet van toepassing.

De opzeggingstermijn blijft echter ten minste één maand.

Voor werknemers op wie de pensioenregeling niet van toepassing is, geldt ten aanzien van het in dit lid bepaalde, in plaats van de pensioendatum, de 65e verjaardag.

8. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.

Artikel 6A

Dienstrooster en arbeidsduur Productie & Kantoor

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegdienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegdienstrooster waarbinnen de arbeidsduur 33,6 uur per week gemiddeld op

jaarbasis bedraagt.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middag- of nachtdienst zijn ingedeeld;
 - c. in 3-ploegendienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - d. in 5-ploegendienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin overplaatsing plaatsvindt.
5. Binnen de grenzen van de CAO en de nieuwe arbeidstijdenwet kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad afspraken maken over roosters en werktijden.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

Artikel 6B

Dienstrooster en arbeidsduur Construction & Services

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. Dagdienstrooster, gedurende de normale werktijd, tussen 07.00 uur en 18.00 uur, conform de regels die gelden voor het bedrijf waar men te werk is gesteld.
 - b. Middagdienstrooster, indien dit wordt verlangd door de opdrachtgever van werkgever, gedurende de duur van het werk of zoveel korter als mogelijk. Werktijd tussen 16.30 uur en 07.00 uur, maandag t/m vrijdag.
 - c. Nachtdienstrooster, indien dit wordt verlangd door de opdrachtgever van werkgever, gedurende de duur van het werk of zoveel korter als mogelijk. Werktijd tussen 22.00 uur en 07.00 uur, maandag t/m vrijdag.

2. In verband met de betrekkelijk korte duur van de uit te voeren opdrachten en de steeds wisselende bezetting op de uit te voeren werken, is er voor de werknemers die werken onder de in lid 1b en c genoemde roosters, geen sprake van het werken in ploegendienst, doch in verschoven dienst.
3. Incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werktijden.
4. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
5. Binnen de grenzen van de CAO en de nieuwe arbeidstijdenwet kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad afspraken maken over roosters en werktijden; zie tevens Bijlage IV.

Artikel 7

Roostervrije dagen

1. Elke werknemer, met uitzondering van de werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst, heeft recht op 12 roostervrije dagen op jaarbasis.
- 2a. Productie & Kantoor: De in lid 1 genoemde roostervrije dagen dienen met één per maand opgenomen te worden en kunnen niet van tevoren worden opgenomen.
- 2b. Construction & Services: Van de in lid 1 genoemde roostervrije dagen zijn er door werknemer 6 vrij opneembaar, de overige 6 kunnen door de werkgever als vrije dagen worden aangewezen.
3. Elke werknemer bepaalt zelf, in overleg met de betrokken leiding, de data van de roostervrije dagen, met inachtneming van het gestelde onder lid 2.
4.
 - a. Indien aan lid 3 is voldaan en werknemer wordt onverhoopt ziek, dan zal de geplande roostervrije dag niet als vervallen worden beschouwd, maar in overleg met de chef wederom vastgesteld worden.
 - b. In afwijking van het hiervoor genoemde geldt dat bij de derde, vierde en vijfde ziekmelding per jaar 1 ATV-dag zal worden ingehouden.
Productie & Kantoor: Voorts komt een roostervrije dag te vervallen, indien de medewerker 4 weken aaneengesloten ziek is en vervolgens 1 dag per maand.
Construction & Services: Voorts komt een roostervrije dag te vervallen, indien de medewerker 8 weken aaneengesloten ziek is en vervolgens 1 dag per maand.
 Deze beide bepalingen zullen niet cumuleren. De in dit lid genoemde inhouding van ATV-dagen is tevens van toepassing bij arbeidstherapie indien een werknemer uitvalt met andere klachten.
 - c. Roostervrije dagen kunnen uitsluitend als hele dagen worden opgenomen.
5. Vier van de in lid 1 genoemde roostervrije dagen kunnen op verzoek van de werknemer per dag verzilverd worden tegen 8 maal het voor de werknemer geldende uurloon (8 x 0,61% van het maandsalaris), uitsluitend ter aanwending voor de van toepassing zijnde spaarloon-regeling.

Artikel 8

Deeltijdwerk

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief tegemoet worden getreden, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na indiening van een verzoek reageren en zal een eventuele afwijzing schriftelijk motiveren. Bij de afweging omtrent het al of niet in deeltijd werken zal werkgever, naast de wens van werknemer, zich baseren op aspecten als aard en organisatie van de werkzaamheden, als ook op de situatie op de arbeidsmarkt. Indien de werkgever afwijzend beslist, zal deze afwijzing in de vertrouwenscommissie worden besproken.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk op overeenkomstige wijze, naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing.

Verkortings arbeidsduur

Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen werknemers van 59 jaar en ouder die in volledige dienst zijn en een normale wekelijkse arbeidsduur verrichten, een aantal dagen per kwartaal vrijaf opnemen, tegen 82% van hun normale beloning over deze tijd, volgens onderstaande staffel:

- 59 jaar:	1 dag per kalenderkwartaal;
- 60 jaar:	2 dagen per kalenderkwartaal;
- 61 jaar:	3 dagen per kalenderkwartaal;
- 62 jaar en ouder:	4 dagen per kalenderkwartaal.

Opname van deze tijd zal plaatsvinden op vooraf per kwartaal in overleg met de werkgever vast te stellen tijden. Niet opgenomen vrije tijd wordt niet gecompenseerd. In afwijking hiervan kan uitsluitend tijd worden gereserveerd, tot een maximum van 5 dagen per jaar en 15 dagen in totaal, voor het volgen van een zogenaamde pensioneringscursus.

Artikel 9

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I A resp. I B van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II A resp. II B van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.

- b. Werknemers die de maximum leeftijd van hun salarisschaal hebben overschreden en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende drie maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan een schaal die met hun functie overeenkomt.
De werknemer die met het oog op een overplaatsing in een 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 geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie.
De duur van deze leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer medegedeeld.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 10 lid 5 bepaalde.
- 3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 10 lid 4 bepaalde.
- 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 10

Toepassing van de salarisschalen

- 1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2.a.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder a, b of c alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 2. a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd (leeftijdsschaal). Werknemers die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 juni, dat zij na het bereiken van de maximum-

leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).

Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdschaal heeft plaatsgevonden na 1 november van enig jaar.

- b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
In geval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b, in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om zijn maandsalaris zoveel mogelijk te handhaven.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaal-salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris ten minste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 9 lid 3.c. of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de in die salarisgroep voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3.d. niet voldoende is om het maandinkomen te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhoging van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren.

5. De werknemer die gedurende ten minste 6 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden.
6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 9 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 11

Bijzondere beloningen / verzuimuren

1. **Algemeen**
De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 9 en 10, 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 maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder.
2. **Slaapuren**
Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust van het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer

deze arbeid op of na 04.00 's ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 9,5 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt.

Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden ze in het geheel niet toegekend.

Artikel 11A

Bijzondere beloningen / verzuimuren Productie & Kantoor

1. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 5-ploegendienst 28% van het maandsalaris
- 2-ploegendienst 18,75% van het maandsalaris.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Werknemers in dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten in de ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het onder b respectievelijk onder e in lid 3 van dit artikel bepaalde.

Werknemers die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 1 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.

d. Werknemers in ploegendienst die anders dan door hun eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing gedurende de lopende maand de toeslag verbonden aan hun oude rooster.

e. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken dienstverband gedurende ten minste 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door hun eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster over de maand waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden alsmede gedurende de daaropvolgende maand.

f. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken dienstverband gedurende ten minste 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude dienstrooster over de lopende maand. Daarenboven ontvangen zij de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegen-toeslag verbonden aan het oude rooster gedurende de volgende periode:

Na 3 jaar of langer, maar minder dan 5 jaar in ploegendienst:

<u>2 maanden</u>	<u>2 maanden</u>	<u>1 maand</u>	<u>1 maand</u>
80%	60%	40%	20%

Na 5 jaar of langer in ploegendienst:

<u>4 maanden</u>	<u>4 maanden</u>	<u>3 maanden</u>	<u>3 maanden</u>
80%	60%	40%	20%

Na 5 jaar of langer in ploegendienst én bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing:

<u>6 maanden</u>	<u>5 maanden</u>	<u>4 maanden</u>	<u>3 maanden</u>
80%	60%	40%	20%

De werkgever zal bij een roosterwijziging waarbij 10 medewerkers of meer betrokken zijn, de bereidheid tonen om met vakorganisaties van gedachten te wisselen inzake de financiële consequenties.

- g. Werknemers in de leeftijd van 55 jaar met 20 ploegenjaren en in de leeftijd van 60 jaar met 15 ploegenjaren kunnen - op hun schriftelijk verzoek - in aanmerking komen voor plaatsing in een zogenaamde dagdienstfunctie, voorzover een dergelijke functie beschikbaar is. Bij het niet beschikbaar zijn van zulk een functie wordt betrokkene op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt. In voorkomende gevallen wordt de ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing naar dagdienst. Afbouw van dit bedrag vindt niet meer plaats.

2. Vergoeding voor consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag 0,25%, op zaterdagen 0,50% en op zondagen en feestdagen 1,00% van hun maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per opkomst 1 (over)uur als reistijdvergoeding en een reiskostenvergoeding.

3. Vergoeding voor extra oproepen

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis per etmaal naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,5% van het maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per opkomst een reiskostenvergoeding.

Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur (een bezoek aan een behandelend arts of specialist wordt niet tot de normale arbeidsduur gerekend) volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

- a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de 5-ploegendienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag zal worden teruggegeven.
- b. De toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag tot en met vrijdag	50% toeslag
---------------------------------------	-------------

2. uren op zaterdag en op zondag	100% toeslag
3. uren op feestdagen	200% toeslag
4. uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst:	
a. op maandag tot en met vrijdag	100% toeslag
b. op zaterdag	150% toeslag
c. op zondag	200% toeslag
d. op feestdagen	300% toeslag

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende aan deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit punt b.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag	0,61% per uur
voor uren opgenomen op zaterdagen	0,92% per uur
voor uren opgenomen op zondagen	1,22% per uur

- c. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 12.
- e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke meer dan 2 uren gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 A lid 3a. c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,31%, op zondag 0,61% en op feestdagen 1,22% van het maandsalaris.
- f. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 2,5% van het maandsalaris indien de rust tussen 2 wachten 8 uur of minder bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- g. Voor de functies van matrijzenmaker, maler en menger geldt, dat het verrichten van arbeid waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, structureel kan voorkomen.
- h. Indien de werknemer in directe aansluiting op het voor hem geldende rooster gedurende 4 uur of meer overwerk verricht, wordt hem door de werkgever een maaltijd verstrekt. Bij geen gebruikmaking van de maaltijd ontvangt de werknemer 0,5% van het maandsalaris.
- i. Overwerk voor parttimers/deeltijd medewerkers
Voor parttimers/deeltijd medewerkers is sprake van overwerk wanneer zij de voor voltijders geldende arbeidsduur overschrijden. Over meer uren (uren tussen de individuele voor de parttimer/deeltijd werknemer geldende arbeidsduur en de voor de voltijders geldende arbeidsduur) worden vakantierechten en vakantietoeslag opgebouwd.

4. Toeslagen bezwarende omstandigheden
- a. Werknemers die werkzaam zijn in de fabriek ontvangen een toeslag van € 56,72 bruto per maand.
 - b. Werknemers die de functie van maler of menger uitoefenen ontvangen een toeslag van 1,5 uur per week à 100%.
 - c. Werknemers in de technische dienst kunnen, ter beoordeling van de chef, in aanmerking komen voor een toeslag van 25% per in een extra stoffige omgeving gewerkt uur.
 - d. Deze toeslagen maken geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen, van extra uitkeringen, van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.

Artikel 11B

Bijzondere beloningen / verzuimuren Construction & Services

1. Toeslag voor het werken in verschoven uren, middag- en nachtdiensten
Onder verschoven uren wordt verstaan: de uren welke afwijken van de normale werktijd die geldt voor het bedrijf waar werknemer te werk is gesteld. In het algemeen zijn dit de uren voor 07.00 uur en na 16.30 uur.
 - a. Toeslag voor het werken in verschoven dienst (ma. t/m za.) buiten de hiervoor onder punt 1 vermelde tijd, bedraagt 50% van het voor de betreffende werknemer geldende overwerk uurloon.
 - b. Toeslag voor het werken in verschoven diensten op zondag bedraagt 100% van het voor de betreffende werknemer geldende overwerk uurloon.
 - c. Werknemers in de leeftijd van 59 jaar en/of ouder zullen indien daartoe een schriftelijk verzoek is ingediend, voor zover als mogelijk, niet meer in middag of nachtdiensten worden geplaatst.
2. Vergoeding voor consignatie
Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag 1,5%, op zaterdagen 1,8% en op zon- en feestdagen 3% van hun maandsalaris.
3. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster
Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 - a. Het inkomen voor overschrijding van arbeidsuren bedraagt:
 1. maandag t/m zaterdag 150% x overwerk uurloon
 2. zondag 200% x overwerk uurloon
 3. feestdagen 200% x overwerk uurloon

- b. Overuren kunnen op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten. Alleen de daadwerkelijke uren worden gecompenseerd in hele of halve dagen. De toeslag wordt uitbetaald. Zie in dit verband ook Bijlage IV.
 - c. Overwerk voor parttimers/deeltijd medewerkers
Voor parttimers/deeltijd medewerkers is sprake van overwerk wanneer zij de voor voltijders geldende arbeidsduur overschrijden. Over meer uren (uren tussen de individuele voor de parttimer/deeltijd werknemer geldende arbeidsduur en de voor de voltijders geldende arbeidsduur) worden vakantierechten en vakantietoelage opgebouwd.
4. Toeslag bezwarende omstandigheden
- a. Werknemers vallende onder deze CAO ontvangen per gewerkte dag een vuilwerktoelage van € 2,27 netto/dag. Deze toeslag zal maandelijks via het salaris, na omrekening naar een bruto bedrag, uitbetaald worden.
 - b. Werknemers die ingedeeld zijn in een spuitploeg ontvangen hiervoor gedurende de uren dat er daadwerkelijk gespoten wordt een toeslag van 25% van het overwerkloon. Een ploeg kan maximaal uit drie personen bestaan.
 - c. Als vergoeding voor het besturen van een bedrijfsauto, alsmede het goed onderhouden van de auto en het ophalen en wegbrengen van personeel, ontvangt de chauffeur hiervoor per dag een vergoeding van 0,36% van het overwerkloon. Deze vergoeding wordt maandelijks bij het salaris betaald.
 - d. Deze toeslagen maken geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen, van extra uitkeringen, van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.

Artikel 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
nieuwjaarsdag, paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, de beide kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende rooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Werknemers in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 1% van hun maandsalaris per op die dag gewerkte uur. Betreft het echter arbeid op maandag tot en met vrijdag dan wordt deze toeslag, in het geval dat het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, teruggebracht met 0,50% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in 5-ploegendienst samenvalt met een roostervrije dag, ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van maandinkomen, tenzij het bedrijfsbelang zich tegen vrijgeven verzet, in welk geval deze werknemers een compensatie ten bedrage van 4% van hun maandsalaris ontvangen.
7. Voor werknemers in volcontinudienst worden feestdagen geacht te beginnen en te eindigen om 00.00 uur.

Artikel 13

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. 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 na de begrafenis:
bij overlijden en begrafenis van de echtgenote/echtgenoot, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden van één zijner ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voorzover deze niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen, broers, zusters, alsmede gedurende één dag of dienst bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote/echtgenoot, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - d. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk.
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij het 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders van de werknemer;
 - g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote, inclusief de aangifte van het kind;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst per jaar, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
De vergoeding voor salarisderiving, welke de werknemer van derden zou kunnen

ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;

- i. Verzuim met behoud van salaris zal ten hoogste 2 dagen per jaar per contracterende vakvereniging worden toegestaan voor het bezoeken van landelijke of regionale vergaderingen van een der contracterende vakverenigingen indien deze binnen de werktijden van betrokkenen plaatsvinden.
Verzuim met behoud van salaris zal ten hoogste 2 dagen per jaar per contracterende vakvereniging worden toegestaan voor het bezoeken van scholingsactiviteiten van één der contracterende vakverenigingen indien deze binnen de werktijden van betrokkenen plaatsvinden.
In alle gevallen zullen de vakverenigingen het verzoek om het verzuim aan betrokkene(n) toe te staan tijdig aan de werkgever kenbaar maken. Het verzuim zal slechts worden toegestaan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten naar het oordeel van de bedrijfsleiding.
 - j. De benodigde tijd tot maximaal twee uur voor bezoeken aan huisarts, tandarts en fysiotherapeut en met een maximum van 4 uur voor een specialist. De genoemde afspraken dienen zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 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 in artikel 15 bedoelde reglement;
 2. a. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 BBA vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - b. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2.a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet;
3. omstandigheden waarin artikel 20 voorziet.
- In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
4. De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven in een met het huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elke geval als voorwaarde, dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste 1 jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven, dan wel dat anderszins sprake is van een geregistreerd partnerschap.
 5. Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof
Zwangerschapsverlof kan conform de wettelijke regeling flexibel worden opgenomen vanaf 6

tot 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. In ieder geval moet 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden gestopt met werken.

Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld 6 weken zwangerschapsverlof en het kind wordt eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof overgeheveld naar het bevallingsverlof. De totale verlofperiode blijft dus 16 weken.

Ouderschapsverlof: onbetaald deeltijdverlof met een omvang van ten hoogste de individuele arbeidsduur gedurende 13 weken, op te nemen in een tijdvak van maximaal 6 maanden.

Een werknemer kan ouderschapsverlof aanvragen als hij/zij meer dan 1 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever en een kind heeft dat jonger is dan 8 jaar. Het salaris en overige emolumenten zullen in genoemde periode dienovereenkomstig worden aangepast. Hierbij wordt de pensioenopbouw op volledige basis voortgezet. De opbouw van vakantierechten tijdens het verlof vindt plaats op dezelfde manier als bij deeltijdarbeid. Ziekte tijdens de verlofperiode heeft geen verlenging of opschuiving van de periode tot gevolg.

Artikel 14

Vakantie

1. Vakantieduur

- a. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
- b. Iedere werknemer verwerft per vakantiejaar 25 dagen of diensten vakantie, welke vakantie ten dele aaneengesloten en ten dele verspreid in de vorm van snipperdagen wordt toegekend.
- c. Werknemers die volgens dienstrooster op zaterdag, zondag c.q. van zondag op maandag moeten werken, kunnen hun vakantie niet meer dan 3 keer op zaterdag, zondag c.q. in de nacht van zondag op maandag opnemen.
- d. In geval van indiensttreding of vertrek van de werknemer in de loop van het vakantiejaar geldt dat hij voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar recht heeft op een evenredig deel der vakantie.

2. De werknemer die ondervermelde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op de navolgende extra dagen vakantie:

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

De werknemers, die op grond van de tot 1 juli 1975 geldende regeling, extra vakantiedagen hebben verworven op grond van het aantal dienstjaren, blijven deze behouden. Zij verwerven verder extra vakantiedagen, zodat zij daarvoor, volgens bovenstaande leeftijdsstaffel, in aanmerking komen, onder verrekening van de reeds verworven rechten. Extra vakantiedagen worden slechts of op grond van de tot 1 juli 1975 geldende regeling of op grond van de thans geldende regeling verworven.

Maximaal kunnen 30 vakantiedagen per jaar bereikt worden.

3. Aaneengesloten vakantie
De aaneengesloten vakantie wordt ter beoordeling van de werkgever gegeven in de maanden juni tot en met augustus in overleg met de Ondernemingsraad. De duur van de aaneengesloten vakantie omvat ten minste 2 aaneengesloten weken, dan wel 10 aaneengesloten werkdagen. De aaneengesloten vakantie bedraagt maximaal 4 weken, conform de bestaande vakantieregeling (d.w.z. in overleg met de werkgever onder meer wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten).
4. Snipperdagen
 - a. De snipperdagen bij Construction & Services worden in principe als hele dagen opgenomen; werknemers werkzaam bij Productie en Kantoor kunnen de snipperdagen ook in halve dagen opnemen.
 - b. Ten hoogste een drietal - de zogenaamde vaste snipperdagen kunnen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad voor het gehele personeel worden vastgesteld.
 - c. Onder de snipperdagen zullen niet vallen de algemeen erkende feestdagen en verzuimdagen, vermeld in de artikelen 12 en 13.
 - d. Ingeval na overleg met de Ondernemingsraad door de werkgever wordt besloten de aaneengesloten vakantie tijdens een algemene fabrieksvakantie te doen opnemen, welke periode dan na overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld wordt, zullen de, na aftrek van de vaste snipperdagen, overblijvende snipperdagen in de eerste plaats gereserveerd worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen waarin een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op de volledige aaneengesloten vakantie.
5. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt cq. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
6. Tijdstip waarop vakantie- en snipperdagen kunnen worden genoten
Een verzoek tot het genieten van vrije snipperdagen dient 6 dagen vóór de begeerde datum te worden ingediend. Snipperdagen, welke op de hierboven omschreven wijze zijn aangevraagd en door de werkgever zijn toegestaan, zullen niet dan bij zeer hoge uitzondering en dan slechts om reden van dringend bedrijfsbelang kunnen worden ingetrokken.
7. Samenvallen aaneengesloten vakantiedagen met vaste snipperdagen of algemeen erkende feestdagen
Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer vaste snipperdagen of met één of meer erkende feestdagen als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen te geven, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.

8. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 13 lid 2 sub a, b, c, g, h en i alsmede wegens
1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening
 3. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
 4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
 5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
 6. zwangerschap of bevalling
 7. het volgen van onderricht waartoe de werkgever jeugdige werknemers die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen, gelden niet als vakantiedagen.

Indien één der hierboven genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 13 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, deze arbeidsongeschiktheid krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen. Indien ingevolge het hierboven bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

- b. 1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
2. Het onder 1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een der redenen genoemd in lid 8 a sub 1 t/m 7. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over een periode van 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
Indien een onderbreking der werkzaamheden als hierboven bedoeld 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.
De verworven vakantierechten in de hierboven genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
3. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
9. Verrekening van vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband
- a. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de

gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie, waarop hij recht heeft, te genieten c.q. zal hem voor elke niet genoten dag vakantie een dag salaris als vergoeding worden uitbetaald. In geen enkel ander geval zal het recht op vakantie door uitbetaling in geld worden vervangen.

b. Indien bij beëindiging van het dienstverband de werknemer meer vakantie heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor elke te veel genoten dag vakantie een dag salaris van het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag inhouden.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

11. Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 31 december van het lopende vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

12. De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.

Artikel 15

Vakantietoeslag

Aan de werknemer die op 1 juli een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt gelijktijdig met het salaris over de maand juni een vakantietoeslag uitbetaald ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met dien verstande dat tenminste een vakantietoeslag wordt toegekend op basis van het salaris volgens schaal IV, 5 functiejaren (salarislijn P&K; óók voor werknemers C&S).

Onder jaarinkomen wordt ten deze verstaan hetgeen de werknemer de voorafgaande 12 maanden heeft verdiend, exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelve; een en ander berekend over het jaar voorafgaande aan de dag van uitbetaling van de vakantietoeslag. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling van de vakantietoeslag nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt voor iedere maand dienstverband een evenredig deel van deze toeslag.

Bij beëindiging van het dienstverband vóór het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag, zal aan de werknemer de vakantietoeslag eveneens worden toegerekend naar rato van het dienstverband. Het bepaalde in artikel 14 lid 5 is overeenkomstig van toepassing.

Artikel 16

Overige financiële regelingen:

Jaarlijkse eenmalige betaling

De binnen de onderneming geldende premiespaarregeling is per 1 januari 2003 afgeschaft in samenhang met het vervallen van de fiscale faciliteit. Ter compensatie hiervoor zal een eenmalige vergoeding van € 400,= (bruto) in de maand november van ieder jaar worden uitgekeerd.

Deze vergoeding maakt geen deel uit van de pensioengrondslag.

Spaarloonregeling

Binnen de onderneming geldt een spaarloonregeling waaraan de werknemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen.

Het reglement is vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

Eindejaarsuitkering

Binnen de onderneming is een eindejaarsuitkering van toepassing ter grootte van 3%, berekend over 12 maal het maandinkomen.

De eindejaarsuitkering is in de pensioengrondslag opgenomen.

Regeling ziekteverzuim

Indien een werknemer zich gedurende zes aaneengesloten maanden - te meten over de periodes 1 juli t/m 31 december resp. 1 januari t/m 30 juni van enig jaar - niet ziek heeft gemeld, ontvangt hij een uitkering van € 100,= bruto.

Kinderopvang

Tegen overlegging van de originele facturen zal werkgever voor 1/6 deel bijdragen in de kosten van kinderopvang; zulks voor kinderen t/m groep 8.

Verrekening vakbondscontributie

Werknemers die lid zijn van een vakvereniging kunnen tegen overlegging van betaalbewijzen resp. indien en zolang deze constructie fiscaal wordt gefaciliteerd - hun contributie belastingvrij laten vergoeden onder gelijktijdige verrekening met de jaarlijkse eenmalige betaling als genoemd in de eerste alinea van dit artikel.

Artikel 17

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ziekte-wet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet nadrukkelijk anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto inkomen.
 - b. De werknemer met wie het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd en die op dat moment 60 jaar of ouder is, ontvangt een aanvulling op zijn IVA - uitkering tot hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, tot 80%.
 - c. Afspraken m.b.t. Wet Verbetering Poortwachter:
Indien werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WIA-aanvraag uit te stellen, zal werkgever de loondoorbetaling en aanvulling voortzetten met een maximum van 52 weken. Eveneens zal de werkgever de loonbetaling voortzetten bij een aanvraag voor een second opinion, mits deze second opinion binnen twee weken is aangevraagd.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2a van dit artikel wordt verstaan het gederfde maandinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke

normaliter ingehouden worden.

4. De in lid 2 bedoelde betalingen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
6. Op werknemers die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziekte­dag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals verwoord in de CAO 1 mei 2004 – 30 april 2006.

Artikel 18

Reglement

De werkgever is bevoegd een reglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, overeenkomstig de daartoe geldende wettelijke bepalingen.

Artikel 18A

Kwaliteit van de arbeid

Het gebruik van zakken zwaarder dan 25 kg -inmiddels teruggedrongen tot 1 toeleverancier - blijft de volledige aandacht hebben van de werkgever. Nog meer druk zal op deze toeleverancier worden uitgeoefend om de grondstof op een passende wijze aan te leveren.

Artikel 19

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Wijziging in de premiebetaling en/of uitkeringsvoorwaarden zal slechts plaatsvinden na overleg met de vakvereniging.

Voor werknemers met ouderschapsverlof zal tijdens de verlofperiode de pensioenopbouw worden voortgezet. Hoofdlijnen van de aanpassing van de pensioenregeling aan de regelgeving omtrent VUT en prépensioen zijn opgenomen in bijlage VI.

Artikel 20

Vorstverlet

Bij beëindiging van de werkzaamheden ten gevolge van vorst, sneeuw of andere weersinvloeden,

conform de voorwaarden van de bedrijfsvereniging, zal het schaalsalaris aan de werknemers worden doorbetaald.

Eventuele uitkeringen door de bedrijfsvereniging aan de werknemer zal op het salaris in mindering gebracht worden.

Artikel 21

Schorsing

1. De werkgever heeft de bevoegdheid een werknemer gedurende ten hoogste 3 werkdagen te schorsen met inhouding van salaris, indien deze werknemer een ernstige overtreding heeft begaan ofwel bij herhaling zijn verplichtingen uit de arbeidsverhoudingen niet is nagekomen.
2. De werkgever zal in elk geval als ernstige overtreding kunnen aanmerken zodanige gedraging(en) en nalatighe(i)d(en) van een werknemer die grond mag (mogen) zijn deze werknemer uit de dienstbetrekking te ontslaan.
3. De werknemer die meent ten onrechte te zijn geschorst, behoudt het beroep op de rechten zoals de Wet die toekent.

Artikel 22

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 23

Contractduur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode van 1 mei 2006 tot en met 30 april 2008, en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

N.V. Gouda Vuurvast te Gouda

Directie

Partij ter andere zijde

FNV Bondgenoten te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

BIJLAGE IA

als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast.

<u>Functielijst</u>	<u>Productie en Kantoor</u> <u>Punten U.G.M. (incl. G.M. '64)</u>
<u>Groep I (0 - 29,5 pnt)</u>	Onbezet
<u>Groep II (30 - 49,5 pnt)</u>	Hulpperser Wagenafhaler Specierijder Vormer (hamer) Perser
<u>Groep III (50 - 69,5 pnt)</u>	Transporteur ovenwagentraverse Samensteller isolatieblokken Heftruckchauffeur Hulp bij de Prallmühle Wagenopbouwer Allround perser Portier
<u>Groep IV (70 - 89,5 pnt)</u>	Laadschopchauffeur/truckrijder Bediende laboratorium Bediener Horn-pers Magazijnbeheerder techn. magazijn Smeerder/controleur Bediener 400- of 600 tons pers Handvormer (speciale artikelen) Heftruckchauffeur/monteur Wagenopbouwer Maler (Prallmühle) Kleibreker Adm.medewerker verkoop binnendienst Telefoniste/receptioniste Adm.medewerker A Voorman expeditie Menger Monolieten
<u>Groep V (90 - 109,5 pnt)</u>	Bediener Horn- en 800 tons pers Bedieningsvakman tunneloven Controleur Allround medewerker wagenopbouw/stoker Menger Allround medew. mengerij/perserij Laborant chemisch/fysisch Facturist
<u>Groep VI (110 - 129,5 pnt)</u>	Elektricien Draaier/onderhoudsmonteur Onderhoudsmonteur transportmiddelen Bankwerker/onderhoudsmonteur Matrijzensteller Matrijzenmaker Laborant fysisch Factuurcontroleur Tekenaar Adm.medewerker B

BIJLAGE IB

als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast.

Functielijst**Construction & Services**

Groep I	opperlieden
Groep II	ovenbouwer gezel A
Groep III	ovenbouwer gezel B
Groep IV	ovenbouwer vakman
Groep V	voorman ovenbouwer

BIJLAGE IIA

als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast.

Salarisschalen Productie & Kantoor per 1 mei 2006 (incl. verhoging van 1,8%)

LEEFTIJD- SCHAAL %	I	II	III	IV	V	VI

16 JAAR 40	615	629	648	671	728	766
17 JAAR 50	769	786	810	839	910	957
						114
18 JAAR 60	923	943	972	1007	1092	9
						134
19 JAAR 70	1076	1100	1134	1174	1274	0
						153
20 JAAR 80	1230	1257	1296	1342	1456	2
						172
21 JAAR 90	1384	1414	1458	1510	1638	3
						191
22 JAAR 100	1537	1571	1620	1677	1820	4
GROEP	I	II	III	IV	V	VI

0 FUNCTIEJAREN	1537	1571	1620	1677	1820	191
						4
1 FUNCTIEJAAR	1548	1582	1635	1695	1841	194
						0
2 FUNCTIEJAREN	1561	1595	1653	1716	1864	196
						4
3 FUNCTIEJAREN	1572	1607	1664	1734	1888	199
						0
4 FUNCTIEJAREN		1619	1682	1753	1911	201
						4
5 FUNCTIEJAREN			1696	1773	1934	203
						8
6 FUNCTIEJAREN					1958	206
						1

Salarisschalen Productie & Kantoor per 1 mei 2007 (incl. verhoging van 2 %)

LEEFTIJD- SCHAAL %	I	II	III	IV	V	VI

16 JAAR 40	628	642	662	685	743	782
17 JAAR 50	784	802	827	856	929	977
					111	117
18 JAAR 60	941	962	992	1027	5	2
		112			130	136
19 JAAR 70	1098	3	1158	1198	0	8
		128			148	156
20 JAAR 80	1255	3	1323	1369	6	3
		144			167	175
21 JAAR 90	1412	3	1488	1540	2	8
22 JAAR 100	1568	160	1653	1711	185	195

		3		7	3	
GROEP	I	II	III	IV	V	VI

		160			185	195
0 FUNCTIEJAREN	1568	3	1653	1711	7	3
		161			187	197
1 FUNCTIEJAAR	1579	4	1668	1729	8	9
		162			190	200
2 FUNCTIEJAREN	1593	7	1687	1751	2	4
		164			192	203
3 FUNCTIEJAREN	1604	0	1698	1769	6	0
		165			195	205
4 FUNCTIEJAREN		2	1716	1789	0	5
					197	207
5 FUNCTIEJAREN			1730	1809	3	9
					199	210
6 FUNCTIEJAREN					8	3

BIJLAGE IIB

als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast.

Salarisschalen Construction & Services per 1 mei 2006 (incl. verhoging van 1,8%)

LEEFTIJD- SCHAAL %	I	II	III	IV	V

18 JAAR 60	966	1004	1038	1074	1220
19 JAAR 70	1127	1171	1211	1253	1424
20 JAAR 80	1288	1338	1384	1432	1627
21 JAAR 90	1449	1505	1557	1611	1830
22 JAAR 100	1610	1672	1729	1790	2033
GROEP	I	II	III	IV	V

0 FUNCTIEJAREN	1610	1672	1729	1790	2033
1 FUNCTIEJAAR	1636	1700	1761	1830	2072
2 FUNCTIEJAREN	1664	1719	1797	1871	2113
3 FUNCTIEJAREN	1690	1748	1830	1912	2155
4 FUNCTIEJAREN	1718		1862	1951	
5 FUNCTIEJAREN				1993	
6 FUNCTIEJAREN				2033	

Salarisschalen Construction & Services per 1 mei 2007 (incl. verhoging van 2 %)

LEEFTIJD- SCHAAL %	I	II	III	IV	V

18 JAAR 60	986	1024	1059	1096	1245
19 JAAR 70	1151	1195	1235	1279	1452
20 JAAR 80	1315	1365	1412	1461	1660
21 JAAR 90	1479	1536	1588	1644	1867
22 JAAR 100	1643	1706	1764	1826	2074
GROEP	I	II	III	IV	V

0 FUNCTIEJAREN	1643	1706	1764	1826	2074
1 FUNCTIEJAAR	1669	1734	1797	1867	2114
2 FUNCTIEJAREN	1698	1754	1833	1909	2156
3 FUNCTIEJAREN	1724	1783	1867	1951	2199
4 FUNCTIEJAREN	1753		1900	1991	
5 FUNCTIEJAREN				2033	
6 FUNCTIEJAREN				2074	

BIJLAGE III

behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast

Vakbondswerk in de onderneming

- a. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming wordt per georganiseerde 1 uur per jaar aan zijn organisatie beschikbaar gesteld.
- b. De voorzitter van de bedrijfsledengroep (bedrijfscontactman) wordt niet ontslagen, als hij ook niet ontslagen zou zijn indien hij geen voorzitter van de bedrijfsledengroep was geweest.
- c. In een urgent geval wordt aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid gegeven om tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en wordt daarvoor ruimte beschikbaar gesteld.

BIJLAGE IV

behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast

Afspraken inzake Roosters Construction & Services

10 uren diensten

In de diversiteit van het aanbod van werk dat de afdeling C&S uit mag voeren voor opdrachtgevers, komt het steeds vaker voor dat de opdrachtgever de werktijden dwingend voorschrijft aan haar contractors. Hieronder valt ook het werken in 10 uur diensten. C&S kan niet anders dan in deze gevallen de eisen van de klant 1 op 1 over te nemen, en haar personeel volgens deze tijden te laten werken. Ook zijn er situaties waarbij op basis van beperkte beschikbaarheid drie keer 8 uur werken niet inplanbaar is, dan wel op grond van coördinatie van werkzaamheden met onderaannemers 10 uur diensten wenselijk zijn.

Binnen het kader van de arbeidstijdenwet, en met in achtneming van reistijden, is het dan ook onontbeerlijk dat ook het personeel van C&S Nederland op projectbasis bereid is om structureel 10 uur diensten te lopen. De directie gaat er van uit dat alle werknemers hier aan mee zullen werken, tenzij er steekhoudende bezwaren zijn aan te geven die dit verhinderen.

Werknemers in de leeftijd van 59 jaar en/of ouder zullen indien daartoe een schriftelijk verzoek is ingediend, voor zover als mogelijk, niet in middag of nachtdiensten, of in genoemde 10 uur diensten worden geplaatst.

Om dit proces te bewaken en te evalueren is het voorstel om binnen het reguliere Ovenbouwcommissie-overleg een agenda punt arbeidstijden toe te voegen. Hier zullen de bedoelde projecten nader worden besproken en geëvalueerd, en mogelijke hiaten worden signaleerd.

ATC uren Tijd voor tijd

Met name omdat het administratief moeilijk haalbaar bleek te zijn om de afgesproken regeling voor ATC uren in het verwerkingsproces te laten plaatsvinden, dient de regeling op een aantal details aangepast te worden.

De ATC uren zullen gedurende de loop van een kalenderjaar worden opgebouwd en toegewezen indien er vanuit de arbeidstijdenwet of het werkaanbod aanleiding toe is.

Indien aan het eind van het jaar mocht blijken dat de ATC uren niet zijn toegewezen, dan zullen deze volledig worden uitbetaald. De uren gaan dus niet mee naar het daaropvolgende jaar.

Om administratieve redenen zal van alle overuren (dus zowel de daadwerkelijk gemaakte overuren als de toeslag) 50 % worden ingehouden en in het persoonlijke ATC reservoir van de werknemer worden gestopt. Dit betekent dat vanaf de eerste maand het vullen van het ATC reservoir start totdat het maximum van 48 uur per kalenderjaar is bereikt. De resterende 50 % wordt uitbetaald, of als tijd voor tijd uitgekeerd.

Bij aanwijzing zullen eerst de 6 beschikbare ATV dagen worden gebruikt, en daarna pas de 6 opgebouwde ATC dagen, zodat teruggave in de vorm van betaling aan het eind van het jaar kan plaatsvinden indien niet alle beschikbare dagen zijn opgebruikt.

BIJLAGE V

behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast

Overige afspraken bij de CAO

WGA-hiaatverzekering:

Werkgever zal zijn voorkeur m.b.t. een WGA-hiaatverzekering aan FNV mededelen.

Levensloopregeling:

Werkgever zal uiterlijk medio 2006 een regeling m.b.t. Levensloop voorleggen. Bij gebleken behoefte zullen partijen op een later moment overleg voeren over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten ervan.

SFB-verzekerden:

Er zal vóór 1 mei 2008 een beslissing worden genomen omtrent SFB'ers die prepensioen hebben opgebouwd bij Nationale Nederlanden. Uitgangspunt is dat de regeling van de SFB'ers gelijkwaardig is ten opzichte van die van de bij Nationale Nederlanden verzekerden.

BIJLAGE VI

behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor N.V. Gouda Vuurvast

Hoofdpijnen aanpassing pensioenregeling aan de regelgeving omtrent VUT en Prepensioen

Door nieuwe wetgeving is het vanaf 1 januari 2006 niet meer mogelijk om de huidige VUT/Prepensioenregeling te handhaven. Daarom is de pensioenregeling per 01-01-2006 in overleg met FNV Bondgenoten aangepast aan de nieuwe wetgeving. De wijzigingen worden hierna kort weergegeven. Hierbij zijn de volgende groepen medewerkers te onderscheiden:

- Medewerkers, die per 01-01-2005 60 jaar of ouder zijn
- Overige medewerkers

Regeling voor degenen die per 01-01-2005 60 jaar of ouder zijn.

Voor degenen die per 01-01-2005 60 jaar of ouder zijn blijven de huidige regelingen van toepassing. Voor deze groep verandert er dus niets. De prepensioendatum blijft 62 ½ jaar en de hoogte van de uitkering 80% van het salaris.

Regeling voor overige medewerkers.

Voor degenen die per 01-01-2006 jonger zijn dan 60 jaar wijzigen de bestaande regelingen wel. Anders zouden de pensioenlasten enorm stijgen.

Voor deze groep wordt de pensioenregeling zodanig aangepast dat bij een volledige diensttijd (vanaf 25 jaar) een pensioenleeftijd van 63 jaar mogelijk blijft, met een uitkeringsniveau van 75% van het gemiddelde salaris.

Dit wordt bereikt door de pensioenregeling per 01-01-2006 aan te passen. De jaarlijks te betalen pensioenpremie wordt verhoogd door het opbouwpercentage te verhogen (van 1,625 % naar 2,1 %) en de franchise (vanaf welk bedrag pensioen wordt opgebouwd) te verlagen (van € 19.675 naar € 16.000).

Hierdoor wordt meer pensioen opgebouwd dan voorheen. Met deze hogere opbouw zijn voldoende middelen aanwezig (bij volledige diensttijd vanaf 25 jaar) om het pensioen op de leeftijd 63 jaar in te laten gaan. De uitkering bedraagt 75% van het gemiddelde salaris en zal vanaf de leeftijd 65 dalen naar 65% van het gemiddelde salaris (inclusief AOW) conform de bestaande pensioenregeling.

Overgangssituatie voor medewerkers in dienst per 31 december 2005 en jonger dan 60 jaar

Deze medewerkers zullen met deze nieuwe regeling onvoldoende pensioen opbouwen om het pensioen te vervroegen naar 63 jaar. Voor deze medewerkers wordt echter sinds juni 1998 VUT-premies betaald aan Nationale Nederlanden. Met deze premies zijn er voldoende middelen om het pensioen te vervroegen naar 63 jaar.

Degenen die al in dienst waren per 30-06-1998 missen een stuk opbouw, omdat voor deze datum geen VUT-premies zijn betaald aan Nationale Nederlanden. Voor deze groep wordt een overgangsregeling in het leven geroepen. Deze overgangsregeling zorgt ervoor, dat pensionering met 63 jaar haalbaar is met een uitkeringsniveau van 75% (van het gemiddelde salaris bij een volledige diensttijd). Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van de al opgebouwde VUT premies en de nieuwe regeling.

De inkoop van dit zogenaamde pensioentekort zal in 15 jaarlijkse termijnen plaatsvinden (tot 2021). Indien een deelnemer besluit om voor 2021 ontslag te nemen, zal het 'verleden' niet volledig gerepareerd zijn. De precieze formulering van deze overgangsregeling is nog niet gereed. Deze dient namelijk te voldoen aan de wet. Zodra deze definitief geformuleerd is, zal hieromtrent nadere informatie volgen.

Medewerkers met een onvolledige diensttijd

Indien een medewerker na zijn 25^e in dienst is getreden zullen de opgebouwde gelden onvoldoende zijn om het pensioen te vervroegen naar 63 % met een uitkeringsniveau van 75%! Hoe korter de medewerker in dienst is, hoe groter het tekort zal zijn. Wellicht zijn hiervoor bij vorige werkgevers prepensioenrechten opgebouwd.

Uitkeringniveau van 75 % over het gemiddelde salaris

De pensioenuitkering zal worden berekend op basis van het gemiddelde salaris over het gehele dienstverband. Medewerkers met een sterk gestegen salaris zullen geen uitkering krijgen die gelijk is aan 75 % van het laatstverdiende salaris.

Hoe wordt deze nieuwe regeling betaald?

De aanpassing van de regeling zal leiden tot extra kosten van circa € 340.000 per jaar. Tevens zal er sprake zijn van een bedrag van circa € 60.000 aan eenmalige lasten. De extra lasten zullen als volgt worden betaald:

- Op de salarisstroom wordt 2% ingehouden als eigen bijdrage voor de pensioenregeling. Hiervan was 1,35% tijdelijk om de indexatiepot te vullen. Deze tijdelijke inhouding zal permanent worden ingehouden. Dit levert €50.000 op.
- De WAO-gatverzekering vervalt per 01-01-2006 en wordt vervangen door een WGA-hiaatverzekering. De premie voor de WGA-hiaatverzekering is echter lager dan voor de WAO-hiaatverzekering. Hierdoor ontstaat een ruimte van € 44.000. Dit bedrag zal worden ingezet voor de aanpassing van de pensioenregeling.
- Bij Gouda Vuurvast was er een winstdelingsregeling. De afgelopen jaren is er gezien de resultaten geen winstdeling uitgekeerd. De werkgever is bereid om 3% van de bruto loonsom (€ 247.500) bij te dragen aan de nieuwe regeling (de winstdelingsregeling is per 1 januari 2006 beëindigd).
- De éénmalige extra lasten zullen door de werkgever worden gefinancierd.