



# FLEXSYS

TECHNOLOGY CENTER DEVENTER

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor werknemers werkzaam in

**Flexsys Holding B.V.**

1 januari 2006 tot en met 31 december 2006

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers werkzaam in ondernemingen behorende tot

Flexsys Holding B.V.

De ondergetekenden:

Flexsys Holding B.V. te Deventer, hierna te noemen:

"werkgever"

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten

VHP Akzo Nobel

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij, dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan waarvan de tekst, **ingaaude 1 januari 2006**, luidt als hierna is opgenomen.

### Artikelen Burgerlijk Wetboek

Alle in deze CAO vermelde artikelen van het BW betreffen artikelen die zijn opgenomen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

## INHOUDSOPGAVE

### A. ALGEMEEN DEEL

<u>Artikel 1</u>	Definities	blz.	1
<u>Artikel 2</u>	Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst	blz.	3
<u>Artikel 3</u>	Algemene verplichtingen van partijen	blz.	4
<u>Artikel 4</u>	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	blz.	6

### B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

<u>Artikel 5</u>	Aanstelling en ontslag	blz.	10
<u>Artikel 6</u>	Arbeidsduur en dienstrooster	blz.	12

### C. BELONING

<u>Artikel 7</u>	Vaststelling jaarsalaris	blz.	14
------------------	--------------------------	------	----

### D. AFWEZIGHEID

<u>Artikel 8</u>	Vakantie	blz.	18
<u>Artikel 9</u>	Verlof	blz.	20
<u>Artikel 10</u>	Ouderschapsverlof	blz.	22
<u>Artikel 11</u>	Verzuim / bijzonder verlof	blz.	24
<u>Artikel 12</u>	Feestdagen en 5 mei	blz.	27
<u>Artikel 13</u>	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	blz.	28
<u>Artikel 14</u>	Oudere werknemers	blz.	31
<u>Artikel 15</u>	Scholing en vorming	blz.	32
<u>Artikel 16</u>	Kinderopvang	blz.	35

### E. DIVERSEN

<u>Artikel 17</u>	Vakantietoeslag	blz.	36
<u>Artikel 18</u>	Winstuitkering / Gainsharing	blz.	37
<u>Artikel 19</u>	Ziektekostenverzekering	blz.	39
<u>Artikel 20</u>	Flexibele Uittreding	blz.	40
<u>Artikel 21</u>	Pensioen	blz.	41
<u>Artikel 22</u>	Vaste spaarbijdrage	Blz.	44
<u>Artikel 23</u>	Sociaal Verslag	blz.	45
<u>Artikel 24</u>	Bondswerk in de bedrijven	blz.	46

### F. BIJLAGEN

Bijlage I	Protocol inzake het Werkgelegenheidsbeleid
Bijlage II	Protocol Verzuimbepaling
Bijlage III	Jaarsalarissen per 1 januari 2006
Bijlage IV	Protocol Arbeidsgehandicapte werknemers
Bijlage V	Beroepsprocedure bij functie-indeling
Bijlage VI	Overgangsregeling voorzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966 a - Geboortejaren voor 1950 b- Geboortejaren na 1949
Bijlage VII	Overgangsregeling VUT-compensatie
Bijlage VIII	Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage
Bijlage IX	Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon
Bijlage X	Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952

## T R E F W O O R D E N R E G I S T E R

Aanstelling .....	blz.	9
Arbeidsduur .....	blz.	12
Arbeidsgehandicapte .....	Blz.	7, Bijlage IV
Arbeidsongeschiktheid .....	blz.	28
Arbeidsovereenkomst .....	blz.	4
Bijzonder verlof.....	blz.	19, 24
Bijzondere beloningen .....	blz.	16, 36
Collectieve Arbeidsovereenkomst .....	blz.	4
Collectieve Snipperdagen .....	blz.	19
Consignatie .....	blz.	7
Deeltijd, werken in .....	blz.	7
Definities.....	blz.	1
Dienstrooster .....	blz.	12
Feestdagen.....	blz.	19, 27
Functiegroepen .....	blz.	14
Gainsharing.....	blz.	37
Geheimhouding .....	blz.	8
Gratificaties .....	blz.	17
Jaarsalaris.....	blz.	1, 14 ,31, Bijlage III
Kinderopvang.....	blz.	35
Maximum Salaris .....	blz.	15, Bijlage III
Mededelingen / Bekendmakingen.....	blz.	8
Nevenwerkzaamheden .....	blz.	7
Ontslag .....	blz.	9, 10
Opzegging .....	blz.	3, 9
Oudere werknemers .....	blz.	31
Ouderschapsverlof .....	blz.	22
Ouderschapsverlof, Deeltijd .....	blz.	23
Overwerk .....	blz.	6,16
Pensioen .....	blz.	41, Bijlage VI
Periodiek .....	blz.	15, 16, Bijlage III
Proeftijd .....	blz.	9
Salarisgroepen .....	blz.	14, Bijlage III
Salarisherzieningen .....	blz.	17
Scholing .....	blz.	15, 32
Sociaal Verslag .....	blz.	45
Spaarbijdrage, vaste .....	Blz.	44
Studiekosten .....	blz.	33
Vakantie .....	blz.	18
Vakantie + verjaring .....	blz.	19, 21
Vakantie + ziekte .....	blz.	18, 19
Vakantietoeslag .....	blz.	14, 36
Verlof .....	blz.	20
Verlof – opnemen .....	blz.	20
Verlof – recht .....	blz.	20
Verlof – verjaring .....	blz.	20
Verlof – ziekte .....	blz.	21
Verplichtingen .....	blz.	4
Verzuim .....	blz.	24
Verzuimbeperving .....	blz.	Bijlage II
WAO .....	blz.	28
Werktijden .....	blz.	6, 12, 31
Winstuitkering .....	blz.	37
Ziektekostenverzekering .....	blz.	39

## A. ALGEMEEN DEEL

### Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : De partij ter ene zijde.
- b. Vakverenigingen : De contracterende partijen ter andere zijde.
- c. Werknemer : Elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, dat is ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 t/m 14.  
Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald.
- d. Ondernemingsraad : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- e. Maand : Een volle kalendermaand.
- f. Week : Een volle kalenderweek (van zeven dagen),  
aanvangend op maandagmorgen te 0.00 uur.
- g. Dag : Een aaneengesloten periode van 24 uur, die  
aanvangt aan het begin van de dag te 0.00 uur.
- h. Dienstrooster : Een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke  
tijdstippen de werknemers normaliter met hun  
arbeid aanvangen en deze beëindigen en  
eventueel onderbreken.
- i. Dienst : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienst-  
rooster, zoals nader omschreven in artikel 6.
- j. Normale arbeidsduur : Het aantal uren dat de werknemers normaliter  
volgens dienstrooster hun werkzaamheden ver-  
richten.
- k. Jaarsalaris : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig  
artikel 7.
- l. Jaarinkomen : Het jaarsalaris vermeerderd met eventuele bij-  
zondere beloningen ingevolge artikel 7, voor zover  
deze een vast karakter dragen.
- m. Maandsalaris : Een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld over-  
eenkomstig artikel 7.

- n. Maandinkomen : Maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen en persoonlijke toeslagen, beiden als bedoeld in lid m.
- o. Salaris : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.

## **Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2006, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen**

### **3.1. Algemeen**

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

### **3.2. Geschillen**

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

### **3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt uitgereikt.



#### 3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een eventueel geldend bedrijfsreglement, van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal door de werkgever slechts in bijzondere omstandigheden, de onderneming of de arbeidsplaats betreffende, gebruik worden gemaakt.

#### 3.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende de gebruikelijke looptijden van CAO's overschrijdende samenwerking te ontwikkelen.

Een nadere uitwerking dient in overleg gestalte te krijgen.

#### 3.6. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is tussen partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is in Bijlage I van deze CAO opgenomen.

## **Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer**

### **4.1. Werkomstandigheden**

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

### **4.2. Werkzaamheden**

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De werknemer is niet gehouden arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer uitdrukkelijk instemt met een desbetreffend verzoek van de werkgever.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

De werkgever is verplicht met iedere werknemer regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar, functioneringsgesprekken te voeren over het functioneren van de werknemer en de daarbij gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen.

De werkgever dient tenminste eenmaal per jaar de ondernemingsraad te informeren over het aantal gevoerde functioneringsgesprekken, uitgesplitst per afdeling en functieniveau.

### **4.3. Werktijden**

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan de bepalingen van de arbeidslwet dan wel aan de beschikkingen van de Arbeidsinspectie ten aanzien van voor de werknemer geldende uitzonderingen te dezer zaken.

De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

#### 4.4. Werken in deeltijd

De werknemer kan een verzoek tot het werken in deeltijd indienen.

De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.

De werkgever zal, zo nodig onder aanpassing van de functie, met de deeltijdaanvraag instemmen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,

#### 4.5. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

#### 4.6. Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.

Dit beleid zal tenminste de elementen bevatten die in Bijlage IV bij deze CAO zijn neergelegd.

De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

#### 4.7. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden vergroot.

De betreffende werknemer is gehouden aan de werkgever alle redelijkerwijs te dezer zaken van hem te verlangen medewerking te verlenen.

#### 4.8. Nevenwerkzaamheden

4.8.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

4.8.2 De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voorzover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer.  
Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

4.8.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.

4.8.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 13 aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

#### 4.9. Geheimhouding

4.9.1. De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.

4.9.2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.

4.9.3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.

4.9.4. Alle sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

#### 4.10. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, bedrijfsbladen en E-mail, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

## B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

### Artikel 5 Aanstelling en ontslag

#### 5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

#### 5.2. Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald karwei.

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

#### 5.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

##### a. **Beëindiging dienstverband door opzegging**

De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn.

In afwijking op de vorige volzin geldt voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 9 tot en met 14 een wederzijdse opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van de kalendermaand.

##### b. **Beëindiging dienstverband op of na pensioendatum**

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand, waarin de 65e verjaardag wordt bereikt.

Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat bestaat met een werknemer, voor wie de desbetreffende hierboven vermelde datum reeds is verstreken, zijn sub a. van dit lid (opzegtermijn) en artikel 7:670, BW, lid 1 (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.

Er geldt een wederzijdse opzegtermijn van één maand.

#### 5.4. Dienstverband voor een bepaalde tijdsduur

Van art. 7:668a lid 1 aanhef j° sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW.

Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

5.5. Ontslag op staande voet

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende - onverwijld aan wederpartij medegedeelde – reden, zoals bedoeld in de artikelen 7:678 BW dan wel 7:679 BW.

De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

## **Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster**

### **6.1. Arbeidsduur**

- a. Voor de werknemer geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 37.55 uur per week. Hieronder wordt verstaan de (gemiddeld) per week te werken tijd voor aftrek van vakantierechten. De standaard arbeidsduur per jaar bedraagt 52.14 (weken) x 37.55 uur = 1958 uren (afgerond wordt op hele uren naar boven).
- b. Een maal per jaar wordt op basis van door werknemer gewenste arbeidsduur, die kan liggen tussen de 36 en 40 uur per week, een individueel rooster opgesteld, (zie art. 9.2. + 9.4.).
- c. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad worden getroffen. De werktijd op enige dag zal daarbij niet langer zijn dan 9 uur en niet korter dan 7 uur.
- d. Indien de werknemer met de werkgever overeenkomt gemiddeld meer dan 37.55 uur per week te werken, zal het meerdere worden toegekend in de vorm van een geldelijke beloning van 125% x 0.63% (= uurwaarde) van het maandsalaris.
- e. Indien de werknemer met de werkgever overeenkomt gemiddeld minder dan 37.55 uur per week te werken ontvangt de werknemer tegen betaling van 0.63% van het maandsalaris verlofrechten. (Noot : voor medewerkers welke voor 01.01.1998 alsmede ex-Akzo Nobel medewerkers die op 01.01.2000 in dienst zijn getreden geldt 0.57% van het maandsalaris).
- f. De werkgever zal in de regel meewerken aan het werken van gemiddeld minder dan 37.55 uur per week tenzij dit zich niet laat verenigen met de belangen van de werkgever.

### **6.2. Werktijden en rusttijden**

- 6.2.1. De dagelijkse werktijd bedraagt 8 uur en de wekelijks gemiddelde werktijd 40 uur, rekening houdend met artikel 6.1.b en 6.1.c.
- 6.2.2. De werkgever stelt, in overleg met de werknemer, vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen welke in de Arbeidstijdenwet onder 'Overlegregeling' (zullen) zijn - begrepen. De ondernemingsraad ziet toe op naleving van de desbetreffende bepalingen.
- 6.2.3. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel 7.7.a.5 komt te vervallen.



Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaard aanvangstijd worden gebezigd),
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

## C. BELONING

### Artikel 7 Vaststelling jaarsalaris

#### 7.1. Jaarsalaris

Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris.

Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:

- een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 17 lid 2 sub a;
- het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.

De jaarsalarissen vermeld in Bijlage III gelden, indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.

#### 7.2. Functiegroepen en salarisgroepen

- a. Systematische rangordening van de voorkomende functies in 14 functiegroepen vindt plaats op basis van: de vereiste vak- en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate van leiding geven en andere voor de bepaling van het functieniveau van belang zijnde vereisten.  
Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, resp. genummerd 1 t/m 14, welke vastgesteld worden door vergelijking met referentiefuncties die ter inzage liggen bij de personeelsafdeling (in beginsel zullen de referentiefuncties die Akzo Nobel Nederland met vakverenigingen zijn overeengekomen worden gehanteerd).
- b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.  
De werknemers kunnen desgewenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen. Tevens kunnen de werknemers inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.  
Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden welke is opgenomen in bijlage V.
- c. Heroverweging voor een eventuele herziening van de indeling van de werknemers in salarisgroepen vindt als regel éénmaal per jaar plaats, zijnde 1 mei.

#### 7.3. Plaatsing van werknemer in salarisgroepen

- a. Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie overeenkomt.

Hij ontvangt het minimum salaris van deze salarisgroep, tenzij hij elders reeds ervaring in een soortgelijke functie heeft opgedaan; afhankelijk van de ervaring in een soortgelijke functie, kan een hoger salaris worden toegekend.

- b. Een werknemer die nog niet over de kundigheden beschikt, die voor de vervulling van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een aan betrokkene schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst.

#### 7.4. Salarisvaststelling

- a. 1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7.5 ontvangt een werknemer die op 1 november reeds in dienst was, per 1 mei van enig jaar de standaard-periodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voor zover daarmee het standaardmaximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.  
2. Geen werknemer ontvangt een salaris dat lager is dan het standaardminimum van zijn salarisgroep.
- b. Bij indiensttreding wordt een salarisgroep vastgesteld. Het salaris wordt bepaald, rekening houdend enerzijds met de ervaring van de werknemer en met het feit, dat een inwerkperiode nodig zal zijn, anderzijds met de salariering van de reeds aanwezige werknemers in dezelfde functiegroep.
- c. Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 1 periodiek van de nieuwe salarisgroep.
- d. Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaardmaximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris jaarlijks per 1 mei met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaardmaximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:
  - 1. betrokkene op 1 mei volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd.
  - 2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 mei met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaardmaximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij artikel 7.5.c. van toepassing is.

De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaardmaximum salaris van de naastlagere salarisgroep.

7.5. Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en het standaard-maximum salaris

a. **Kleinere periodiek dan standaard-periodiek**

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaardperiodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep.

b. **Grotere periodiek dan standaard-periodiek**

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

c. **Overschrijding van het standaardmaximum salaris**

Aan een werknemer die het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de chef, de naasthogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

7.6. Afwijkende salarisbepaling

Het jaarsalaris van een voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Voor zover een werknemer tijdens het dienstverband minder valide is geworden, geschiedt vaststelling van het jaarsalaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

7.7. Bijzondere beloningen

a. **Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
2. Onverminderd het in de leden 3 en 4 bepaalde, wordt overwerk voor de salarisgroepen 11 t/m 14 niet beloond.
3. Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 10 zullen de volgende overwerkbeloningen van toepassing zijn.
4. Voor overwerk op maandag t/m vrijdag 0.95% per uur,  
Voor overwerk op zaterdag 1.26% per uur,  
Voor overwerk op zondag 1.58% per uur.

Deze beloningen worden betaald over het bruto maandsalaris. Indien in overleg met de chef overeengekomen is dat voor opname in vrije tijd, tijd gereserveerd wordt, worden de genoemde beloningen met 0.63% verminderd. De zo verkregen gereserveerde tijd kan 6 maanden na het ontstaan worden opgenomen. Na deze termijn zal deze TVT worden uitbetaald.

5. Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt hij hiervoor een toeslag van 0.63% van zijn maandsalaris per keer.

**b. Gratificaties**

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal één maal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

**c. Toeslag voor waarneming in hogere functie**

1. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

Deze toeslag bedraagt:

0,25% als de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld,  
0,375% als de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld,  
0,50% als de waargenomen functie 3 of meer schalen hoger is ingedeeld.

2. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 19 diensten toegekend.
3. In afwijking van het onder a. van dit lid bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

**7.8 Salarisaanpassingen**

- a. De salarisschalen zijn per 1 januari 2006 met 1,5% verhoogd.
- b. Voor de geldende salarisschalen zie Bijlage III.

**7.9 Jaarlijkse herziening salarissen.**

De jaarlijkse salarisherziening vindt plaats op 1 mei.

## D. AFWEZIGHEID

### Artikel 8 Vakantie

#### 8.1. Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

#### 8.2. Vakantierechten

- a. De basisvakantierechten voor werknemers bedragen 23 dagen per vakantiejaar. Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde sub b. en c.
- b. Werknemers die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:  
50-jarige leeftijd - 1 dag  
55-jarige leeftijd - 2 dagen  
60-jarige leeftijd - 3 dagen.
- c. Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of vóór 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.  
Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan alsmede gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag van de kalendermaand aanvangen en op of na de 15e dag van de kalendermaand eindigen, dan wel op of vóór de 15e dag van de kalendermaand aanvangen en op de laatste dag van de kalendermaand eindigen.

#### 8.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

- a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.
- b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 BW.

#### 8.4. Opname vakantiedagen

- a. Onverminderd het bepaalde in artikel 11.5.2. dient het opnemen van vakantie zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.
- b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

- c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

#### 8.5. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantie-dagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

#### 8.6. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de Ziektewetvoorschriften zijn nageleefd.

#### 8.7. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 11.2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

#### 8.8. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, vervallen.

#### 8.9. Collectieve snipperdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren. Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

## Artikel 9 Verlof

### 9. Algemeen

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, kan de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten verwerven overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

9.1. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 7:634 e.v. BW

### 9.2. Verwerven verlofrechten

Op basis van de met de werkgever overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per kalenderjaar worden verlofrechten in uren toegekend (zie lid 4). Deze afspraak zal door de werkgever schriftelijk worden vastgelegd. Verlofrechten worden toegekend indien en naar de mate waarin bij bestendig werken volgens rooster de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden.

### 9.3. Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

### 9.4. Verlofrecht

Het verlofrecht wordt volgens de volgende formule vastgesteld:

Uitgangspunten :

- 1 jaar	= 52.14	weken
- Basis gemiddeld aantal uren per week	= 37.55	uur
- Minimum aantal uren per week	= 36	uur
- Maximum aantal uren per week	= 40	uur
- Werktijden	= 5 x 8	uur per week
- Waarde verlofuur	= 0.63%	maandsalaris

a. Verlof op basis van gemiddeld 37.55 uur  
 $(40 \times 52.14) - (37.55 \times 52.14) = 128$  uur

b. Verlof op basis van minder of meer dan gemiddeld 37.55 uur  
 $((37.55 \times 52.14) - (52.14 \times \text{overeengekomen gemiddeld aantal uren})) + 128$   
= aantal uren verlof

### 9.5. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

a. Verlofrechten worden per volle maand naar evenredigheid verworven.

b. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend.



9.6. Opnemen van verlofrechten

- a. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 11.5.2.
- b. Het in artikel 8.4.b. bepaalde, alsmede het in artikel 8.6. en 8.8. bepaalde is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 9.4.b. aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

9.7. Verlofrechten bij ziekte

Onverminderd het bepaalde in 9.9

- a. wordt gedurende de tijd dat door ziekte geen arbeid wordt verricht de opbouw van verlofrechten in enige kalenderjaar voortgezet, echter ten hoogste gedurende een periode van 12 maanden;
- b. gaan opgebouwde verlofrechten bij afwezigheid door ziekte niet teniet.

9.8. Verjaring

Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar (kalenderjaar) niet zijn opgenomen komen in beginsel te vervallen.

9.9. Nadere regelgeving

Regelgeving welke met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

## **Artikel 10 Ouderschapsverlof**

### 10.1. Algemeen

- 10.1.1. De ouderschapsregeling is ingesteld teneinde de mogelijkheden voor werknemers te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptief kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar.  
Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.
- 10.1.2. De regeling biedt de werknemer de keuze uit twee vormen van verlof, te weten:  
a. voltijd CAO-ouderschapsverlof  
b. deeltijd CAO-ouderschapsverlof  
Voor voltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van voltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 2.  
Voor deeltijd CAO-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van deeltijd CAO-ouderschapsverlof van lid 3.
- 10.1.3. CAO-ouderschapsverlof kan niet ingaan voordat een werknemer ten minste één jaar in dienst is.
- 10.1.4. Het CAO-ouderschapsverlof kan slechts worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind.
- 10.1.5. Het CAO-ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd.
- 10.1.6. Regelgeving die ter uitvoering van de ouderschapsverlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.

### 10.2. Voltijd CAO-ouderschapsverlof

- 10.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de dienstbetrekking met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.
- 10.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden. Indien een werknemer ter verzorging van zijn kind eerst gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, dan wordt de maximale periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof ter verzorging van hetzelfde kind verkort met de periode waarin wettelijk ouderschapsverlof is opgenomen.
- 10.2.3. Werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voorzover dit redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.  
De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.

- 10.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de dienstbetrekking.  
Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan welke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- 10.2.5. De werknemer dient ten minste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder 10.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.
- 10.2.6. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling hoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie noch bij de oorspronkelijke Flexsys-werkgever te geschieden. Indien tewerkstelling bij een andere Flexsys-werkgever wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.
- 10.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

10.3. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof

- 10.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits voorafgaand gebruik wordt gemaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in 10.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever.
- 10.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden minus de in 10.3.1. bedoelde periode van wettelijk ouderschapsverlof.
- 10.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 10.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

## **Artikel 11 Verzuim / bijzonder verlof**

### **11.1. Algemeen**

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daar- onder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.

### **11.2. Calamiteitenverlof**

11.2.1. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 11.2.2. anders is bepaald.

11.2.2. In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of cre- matie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtge- noot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondoch- ters, zwagers en schoonzusters.
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijds- duur tot een maximum van twee dagen of diensten, 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, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt, althans zou heb- ben kunnen ontvangen.
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor beno- digde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikli- niek, voorzover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvin- den.

11.2.3. Indien voor verzuim zoals bedoeld in art. 11.2.1. geen recht op loon- doorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

### **11.3. Kortdurend zorgverlof**

11.3.1. De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 9.4 aangegeven waarde worden gehanteerd.

11.3.2. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.

#### 11.4. Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:9 e.v. van de Wet Arbeid en zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

#### 11.5. Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

11.5.1. In afwijking van art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur.

11.5.2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
- b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
- d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- f. gedurende één dag bij zijn verhuizing;
- g. gedurende het kraamverlof zoals bedoeld in 11.5.1.

#### 11.6. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

11.7. Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

11.8. Pre-pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

## **Artikel 12 Feestdagen en 5 mei**

- 12.1. Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koninginnedag en de beide Kerstdagen.  
Op feestdagen wordt normaliter niet gewerkt.
- 12.2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

## **Artikel 13    Inkomen bij arbeidsongeschiktheid**

### **13.1.    Uitgangspunten**

- CAO-partijen hebben bij het CAO-overleg 2004-2005 een aantal samenhangende afspraken gemaakt met betrekking tot arbeids(on)geschiktheid (zie met name Bijlage II van de CAO) waarvan de inkomensregeling (het onderhavige artikel) deel uitmaakt.
- Vanaf 1 januari 2004 geldt tijdens de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid een wettelijke loondoorbetalingsplicht.
- Vanaf 1 januari 2006 vervangt de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) de WAO.
- Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1-1-2006 van toepassing was blijven de desbetreffende bepalingen van artikel 13 uit de CAO 1.5.2003 – 1.5.2004 gelden.

### **13.2    Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel**

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaanvulling op:

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als 'wettelijk ziekingeld' (zie 13.3);
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 13.4).

### **13.3    Aanvulling op het wettelijk ziekingeld**

- 13.3.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aangesloten (of daarmee wettelijke gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekingeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen, voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Maand 1 t/m maand 6:	100%
Maand 7 t/m maand 12:	95%
Maand 13 t/m maand 18:	90%
Maand 19 t/m maand 24:	85%

Ingeval van (gedeeltelijke) werkhervatting van de werkzaamheden dan wel om-, her- of bijscholing in verband met reïntegratie, geldt in plaats van bovengenoemde percentages een aanvulling op het wettelijk ziekingeld tot

Maand 1 t/m maand 12:	100%
Maand 13 t/m maand 24:	90%

- 13.3.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekingeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.  
De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.
- 13.3.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.



- a. Ingeval van te late ziekmelding bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100 % van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding.
  - b. Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 50 % van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100 % van het inkomen over de dagen van overtreding.
  - c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt tenminste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
  - d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.
- 13.3.4. De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.
- 13.4. Aanvulling op de WIA uitkering
- 13.4.1 **IVA**  
Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.  
Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.
- 13.4.2 **WGA 80-100%**  
Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een WGA-uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een overeenkomstige werkgeversaanvulling als vermeld in 13.4.1.  
Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.
- 13.4.3 **WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering**  
Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

- 13.4.4 **WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering**  
Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.
- 13.4.5 **WGA < 35% - geen recht op WGA-uitkering**  
Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, indien en voorzolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van 13.4.3 respectievelijk 13.4.4.
- 13.5 Overige bepalingen
- 13.5.1. Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 13 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige CAO anders is bepaald.  
Ingeval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.  
De werkgeversaanvullingen op basis van 13.4 worden eenmalig vastgesteld.  
Ingeval van individuele salaris aanpassingen en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.
- 13.5.2. Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de pensioenregeling uit te keren Arbeidsongeschiktheidspensioen, worden voorzolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 13.5.3. Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten.  
Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg en zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.
- 13.5.4. Recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 13.4 bestaat niet indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.  
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.  
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

## **Artikel 14 Oudere werknemers**

### 14.1. Werktijden

De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.

### 14.2. Vaststelling jaarsalaris

Werknemers van 55 jaar en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, behouden hun jaarsalaris.

### 14.3. Pre-pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

## **Artikel 15 Scholing en vorming**

### 15.1. Bij- en nascholing

- 15.1.1. Teneinde de kanspositie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en - zonodig - te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaringstoerusting van de werknemer van wezenlijk belang. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de kanspositie van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld. Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van deze informatie en middelen zo goed mogelijk gebruikt maakt.
- 15.1.2. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als voor een voorzienbare toekomstige functie binnen of buiten de onderneming, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zo nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen in de onderneming zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
- 15.1.3. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.
- 15.1.4. De opleidingsbehoefte wordt tenminste éénmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
- ondernemingsplannen en personeelsplanning
  - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
  - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.
- 15.1.5. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan per onderneming. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodiek overleg van concernonderdelen met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal, voorzover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.

### 15.2. Omscholing

Werknemers wier functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

### 15.3. Regeling studiekosten

#### 15.3.1. **Tegemoetkoming studiekosten**

- 15.3.1.1. De werknemer heeft recht op vergoeding van de kosten die voor hem verbonden zijn aan het volgen van opleidingen die tot doel hebben zijn positie op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en, zo nodig, te versterken.
- 15.3.1.2. Alvorens een opleiding als onder 15.3.1.1. bedoeld aan te vangen, pleegt de werknemer overleg met de werkgever. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de bekwaamheid van werknemer tot het volgen van de voorgenomen opleiding. De aan een dergelijk oordeel verbonden kosten worden door de werkgever gedragen.
- 15.3.1.3. Van vergoeding zijn uitgesloten de kosten van opleidingen in de sfeer of ten behoeve van de vrije tijdsbesteding; hiertoe behoren mede die opleidingen die, gerekend naar de aard en het niveau van de werkzaamheden die werknemer in dienst van de werkgever verricht, als zodanig zijn aan te merken.
- 15.3.1.4. Tot de kosten verbonden aan het volgen van een opleiding worden gerekend:
- a. inschrijfgelden;
  - b. cursus-, tentamen- en examengelden;
  - c. kosten van boeken, exclusief algemeen gangbare naslagwerken en woordenboeken;
  - d. reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling.
- Tentamen- en examengelden worden ten hoogste tweemaal aan de werknemer vergoed.
- 15.3.1.5. Bij het voortijdig afbreken van de opleiding heeft de werkgever het recht de verstrekte kostenvergoeding terug te vorderen. De werkgever zal van dit recht eerst na overleg met de werknemer gebruik maken.
- 15.3.1.6. Een kostenvergoeding wordt gestaakt indien en zodra de werknemer het dienstverband heeft opgezegd.
- 15.3.1.7. a. Voor het volgen van de opleiding kunnen bestaande verlof- en vakantierechten door de werknemer zo nodig in uren worden opgenomen, mits in voorafgaand overleg met de werkgever.
- b. Indien het volgen van een opleiding noodzakelijk is in verband met een adequate uitoefening van de huidige en/of toekomstige functie en dientengevolge in opdracht van de werkgever plaatsvindt, wordt de voor het volgen van de studie benodigde tijd, voorzover deze ingevolge het lesrooster gelegen is binnen het voor de werknemer geldende dienstrooster, aangemerkt als werktijd.
- c. Voor het afleggen van aan de opleiding verbonden tentamens en examens wordt de benodigde tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.

15.3.1.8. De werknemer kan aan de kostenvergoeding jegens werkgever geen recht ontlenen op tewerkstelling in een met de gevolgde opleiding overeenstemmende functie.

15.3.2. **Slot- en overgangsbepalingen**

15.3.3.1 De Regeling studiekosten heeft geen betrekking op deelname van de werknemer aan seminars of congressen.

15.3.3.2 In alle gevallen waarin artikel 15.3. niet voorziet, beslist de werkgever, daarbij de redelijkheid en billijkheid alsmede het doel van deze bepalingen in acht nemend.

## **Artikel 16 Kinderopvang**

Overwegende dat belemmeringen voor arbeidsparticipatie zoveel mogelijk moeten worden weggelaten, dat werknemers voor combinatie van arbeid en zorg zijn aangewezen op kinderopvang en dat kosten voor kinderopvang belemmerend zijn voor de combinatie van zorg met arbeid is de kinderopvangregeling ingesteld.

- 16.1. Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van kinderopvang, mits deze opvang plaatsvindt in een geregistreerd kindercentrum of gastouderopvang betreft die plaatsvindt door tussenkomst van een geregistreerd gastouderopvangbureau zoals bedoeld in de Wet Kinderopvang. Vormen van kinderopvang die in het kader van de Wet Kinderopvang buiten beschouwing blijven komen niet in aanmerking voor vergoeding van de werkgever.
- 16.2. Het recht op tegemoetkoming betreft alleen opvangkosten voor kinderen in de leeftijdscategorie van 0 tot en met 12 jaar indien en voor zover zij aan de zorg van de werknemer zijn toevertrouwd.
- 16.3. Het recht op tegemoetkoming geldt uitsluitend voor die opvangdagdelen die samenvallen met de arbeidstijd en van de ouder(s)/verzorger(s) wonend op hetzelfde adres als het op te vangen kind.
- 16.4. De tegemoetkoming bedraagt een zesde van de kosten voor kinderopvang. Opvangkosten boven de door de werkgever vastgestelde maximumuurprijs komen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming. Der maximumuurprijs wordt jaarlijks herzien.
- 16.5. Om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming in de kosten kinderopvang moet de werknemer conform de bij de werkgever geldende procedure de benodigde bescheiden aan de werkgever ter hand te stellen.

## **E. DIVERSEN**

### **Artikel 17 Vakantietoeslag**

- 17.1. Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8 %.
- 17.2. De vakantietoeslag wordt berekend over:
  - a. de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen, voorzover deze maandsalarissen het drievoud van het wettelijk minimum loon per maand niet te boven gaan;
  - b. de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen:
    - 1. bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 7;
    - 2. persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7.4.d.
- 17.3. De vakantietoeslag wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.
- 17.4. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voorzover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.



## Artikel 18 Winstuitkering/gainsharing

- 18.1. a. Indien en naar de mate waarin het bedrijfsresultaat van Flexsys over het voorafgaande kalender jaar daartoe aanleiding geeft, zal aan de werknemer in de maand mei een winstuitkering worden uitbetaald. Voor de bepaling van het bedrijfsresultaat geldt EBITA (Earning for Interest, Tax, Depreciation and Amortization).
- b. Indien en naar de mate waarin het teamresultaat waarin de werknemer aandeel neemt daartoe aanleiding geeft, zal aan de werknemer in de maand mei een uitkering worden betaald.
- 18.2. a. De uitbetalingspercentages worden als volgt vastgesteld.

### I Bedrijfsresultaat

Flexsys worldwide performance t.o.v. budget	< 85%	85% - 100%	100% - 125%	> 125%
Uitkering	0	1.33% - 2.76%	2.76% - 4%	4%

NB. Tussenliggende scores lineair intrapoleren.

### II Teamresultaat

Teamscore kan liggen tussen 0 en 150 procent. De uitbetaling bedraagt:  
Teamscore in procenten (%) gedeeld door 100 vermenigvuldigd met 5.33%.

- b. De som van de uitkeringen op basis van Bedrijfsresultaat en teamresultaat bedraagt niet meer dan 10%. Indien het bedrijfsresultaat niet tot uitbetaling komt, zal het teamresultaat ook niet tot uitbetaling komen.
- c. Voor hen die deelnemen aan een internationaal gainsharing plan zal de uitbetaling van de uitkeringen van lid 18.1.a + 18.1.b. geschieden conform vastgelegd in betreffend gainsharing plan.  
Voor hen die deelnemen aan het Flexsys Technology Group Deventer gainsharingplan vindt de uitbetaling als volgt plaats:
- Voor het bedrijfsresultaat:  
het toegekende percentage over het individuele jaarsalaris
- Voor het teamresultaat:  
bruto het toegekende percentage vermenigvuldigd met het gemiddelde jaarsalaris van de teamleden, uitbetaald als netto gelijk bedrag voor alle deelnemers.
- 18.3. a. De werknemer kan de winstuitkering zoals bedoeld in voorgaande artikelliden gebruiken voor deelname aan de Spaarloonregeling Flexsys B.V. Indien niet of voor een lager bedrag dan het wettelijk maximum wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling zijn de subleden 18.3.b. en 18.3.c. van toepassing.

- b. Het gedeelte van de winstuitkering dat niet meer bedraagt dan het wettelijk maximum verminderd met het spaarbedrag waarmee de werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling wordt als een contante uitkering, zonder inhouding van loonbelasting en premies sociale verzekeringen, uitbetaald.
  - c. Voor het bedrag ter hoogte van de door werkgever over bedoelde contante uitkering verschuldigde loonsomheffing minus het gedeelte daarvan dat werkgever over spaarloon verschuldigd zou zijn, doet de werknemer afstand van bruto loon in de maand mei.
- 18.4. Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste twee opvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag voor de winstuitkering over deze perioden is het inkomen bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld op basis van artikel 13.

## **Artikel 19 Ziektekostenverzekering**

- 19.1. Flexsys werknemers kunnen zich bij OZF/Achmea, hierna te noemen OZF, verzekeren tegen de kosten van ziekte.
- 19.2. De verzekeringspremie, het dekkingpakket, de statuten en het huishoudelijk reglement worden vastgesteld door de ledenraad van het OZF.
- 19.3. Het bestuur van het OZF beslist in die gevallen waarin statuten en reglement niet voorzien.
- 19.4.
  - a. De werknemer betaalt een inkomensafhankelijke premie van 6,5%, welke door de werkgever gecompenseerd wordt.
  6. De werknemer kan een aanvullende verzekering afsluiten. De premie van de aanvullende verzekering van OZF Achmea is leeftijdsafhankelijk. De werkgever geeft hiervoor een bijdrage van € 21,- per maand, indien zowel de basis- als de aanvullende verzekering bij OZF Achmea is afgesloten.
  - c. Indien door het OZF wijzigingen worden aangebracht in het verzekeringspakket en/of in de premie waarmee Flexsys zich niet kan verenigen, is Flexsys bevoegd om na overleg met de vakverenigingen de werkgeversbijdrage te veranderen met ingang van de datum waarop de wijziging waartegen Flexsys bezwaar heeft ingaat.
- 19.5. Indien niet door partijen voorziene overheidsmaatregelen leiden tot gevolgen voor verzekerden als zodanig zullen partijen nader overleg voeren.
- 19.6. De werkgever zal kosten terzake van ziekte ontstaan tijdens een dienstreis in het buitenland, gemaakt in opdracht van de werkgever, vergoeden voor zover het OZF deze kosten niet vergoedt.  
Onder deze kosten terzake van ziekte worden in voorkomende gevallen begrepen de kosten van het vervoer naar Nederland.

## **Artikel 20 Flexibele uittreding**

- 20.1. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 60 en 62 jaar vervroegd uit dienst te treden of in deeltijd te gaan werken. De werknemer kan van dit recht slechts gebruik maken onder de volgende voorwaarden:
  - 20.2. Het verzoek tot vervroegde uitdiensttreding moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
    - 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige uitdiensttreding;
    - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij gedeeltelijke uitdiensttreding.
  - 20.3. Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
  - 20.4. Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd-overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
  - 20.5. Gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
    - De resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
    - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
    - de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
    - werkgever en werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 60 tot 62 jaar te overzien.

## **Artikel 21      Pensioen**

- 21.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. De pensioenregeling is een combinatie van een collectieve beschikbare middelloonregeling met een individuele beschikbare premieregeling.
- 21.1.1. Deze regeling is neergelegd in de Statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement van de Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel.
- 21.1.2. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel.
- 21.1.3. De werkgever zal zijn toestemming aan Statuten- en/of Reglements-wijzigingen, alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.
- 21.2. Pensioenopbouw
- 21.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in art. 7.7., gainsharing (art. 18.) en gemiddelde arbeidsduur (art. 6.1). Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.
- 21.2.2. Voor zover het voltijd jaarsalaris niet meer bedraagt dan het opbouw-grensbedrag wordt pensioen opgebouwd volgens het collectief beschikbaar middelloonsysteem. Indien het voltijdsalaris meer bedraagt dan het opbouw-grensbedrag, dan wordt over het meerdere en ander pensioengevend inkomen pensioenopbouw bereikt volgens het individuele beschikbare premiesysteem. De individuele beschikbare premie, gebaseerd op het pensioenreglement, wordt toegekend volgens onderstaande staffel.

<b>Leeftijdsklasse</b>	<b>Beschikbare premie (OP 65+)</b>
< 25 jaar	4,3 %
25 t/m 29	5,2 %
30 t/m 34	6,4 %
35 t/m 39	7,6 %
40 t/m 44	9,4 %
45 t/m 49	11,4 %
50 t/m 54	14,1 %
55 t/m 59	17,6 %
60 t/m 61	22,4 % *

\*) In afwijking hiervan geldt voor de geboortejaren t/m 1949 met recht op de Overgangsregeling VUT-compensatie 2006 alleen een beschikbare premie op 60- en 61-jarige leeftijd, Deze beschikbare premie bedraagt 20,7%.

Herijking van de beschikbare premies kan eenmaal per vijf jaar plaatsvinden, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van het Pensioenfonds Akzo Nobel.

21.2.3. De hoogte van de opbouwrens wordt vastgesteld door CAO-partijen.

Het opbouwrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar.

De huidige hoogte is €53.554,=.

### 21.3. Werknemersbijdrage in de premie

21.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. De premie bestaat uit twee componenten: een basispremie van 3%, verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor pensioenopbouw minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise; extra premie, verschuldigd tot maximaal het opbouwrensbedrag (zie art. 21.2.3) minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise. De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door CAO-partijen op basis van de zogenoemde dekkingsgraad APF op 30 september van het voorafgaande kalenderjaar, uitgaande van de volgende premietabel:

<b>Dekkingsgraad APF</b>	<b>extra premie werknemers*)</b>
tot 120%	2%
120 tot 130%	1%
Meer dan 130%	0%

\*) In 2006 bedraagt de extra premie 1% ongeacht de dekkingsraad.

21.3.2. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van Anw-ervangend tijdelijk nabestaandenpensioen is per 1 januari 2001 gesteld op €6,80 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.  
(Anw=Algemene nabestaandenwet)

21.3.3. De bijdragen van 22.3.1. en 22.3.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

### 21.4. Pensioenspaarmodule

De pensioenregeling bevat tevens een spaarmodule, een individuele spaarmogelijkheid voor een aanvulling op het nabestaandenpensioen.

### 21.5. Overgangsregelingen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven respectievelijk werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1.1.2006 gewijzigde pensioenregeling.

- Bijlage VI a/b** Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboorte-  
ja  
ren vóór 1950 (a) en tussen 1949 en 1966 (b)
- Bijlage VII** Overgangsregeling VUT-compensatie 2006
- Bijlage VIII** Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage
- Bijlage IX** Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon
- Bijlage X** Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952

21.6 Nabetalingstoeslag

Ex-werknemers aan wie meer dan twee kalendermaanden na beëindiging van hun dienstverband nabetalings worden gedaan die normaliter van invloed zijn op pensioenopbouw, doch daarvan zijn uitgezonderd door toepassing van art. 2.8.6.2. van het pensioenreglement, hebben recht op een nabetalingsstoeslag conform onderstaande tabel.

<b><i>Leeftijdsklasse op moment van uitdiensttred- ing</i></b>	<b><i>Nabetalingstoeslag</i></b>
< 25 jaar	2.0 %
25 t/m 29	3.5 %
30 t/m 34	5.0 %
35 t/m 39	6.5 %
40 t/m 44	8.5 %
45 t/m 49	11.0 %
50 t/m 54	14.5 %
55 t/m 59	18.5 %
60 jr en ouder	23.0 %

## **Artikel 22 Vaste spaarbijdrage**

### 22.1. Doel

In verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen op 1 januari 2006 wordt de pensioenregeling Flexsys gewijzigd. De tot 1 januari 2006 geldende pensioenregeling had een standaard pensioeningangsdatum van 62 jaar. Om werknemers de mogelijkheid te blijven bieden voor eerdere pensionering dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd is de vaste spaarbijdrage ingesteld.

### 22.2. Recht op vaste spaarbijdrage

Met uitzondering van de werknemer die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is en geboren is vóór 1950 heeft iedere werknemer recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

### 22.3. Hoogte en uitbetaling vaste spaarbijdrage

De vaste spaarbijdrage bedraagt op jaarbasis 3,8% van het jaarinkomen, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) buiten beschouwing blijven.

De uitkering geschikt in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijke salarisbetalingen.

### 22.4. Overige bepalingen

De vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.



### **Artikel 23   Sociaal Verslag**

- 23.1. Ter uitvoering van artikel 31.b. van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- 23.2. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- 23.3. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakverenigingen.

## Artikel 24 Bondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voorzover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

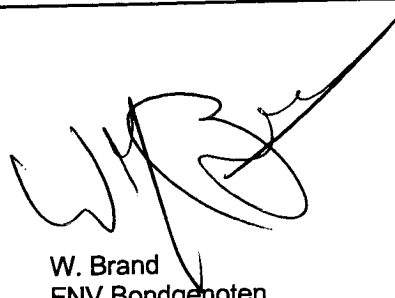
De werkgever gaat akkoord met een fiscaalvriendelijke verrekening van eventueel betaalde vakbondscontributie met het salaris van de betreffende werknemer, mits deze regeling geen extra kosten voor de werkgever oplevert.

---

Aldus is overeengekomen tussen partijen:



P. Schneider  
Flexsys Holding B.V.



W. Brand  
FNV Bondgenoten



J. Admiraal  
Vereniging Hoger Personeel

## **Bijlage I Protocol inzake het Werkgelegenheidsbeleid**

### **Flexsys B.V., enerzijds,**

- onderkende, dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

### **de vakverenigingen anderzijds,**

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

### **Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:**

#### **1. Periodiek overleg**

- 1.1. De vakverenigingen zullen periodiek door elk concernonderdeel worden ingelicht over:

De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie. Hier wordt onder verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

- 1.2. De gang van zaken.

- 1.3. De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van punt 1.1. zal de ondernemingsraad tenminste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

#### **2. Reorganisatie**

- 2.1. Indien de leiding het voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.

- 2.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen ontslag overgaan binnen 3 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

### 3. Ingeleende arbeidskrachten

3.1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt 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 de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

3.2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Flexsys moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd.  
Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen.  
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

### 4. Ondernemingsraad

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

## **Bijlage II Protocol Verzuimbeperving**

Overwegende dat

- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

### **Rol van de werkgever**

#### **Voorkomen van ziekteverzuim**

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zonnodig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie, waaronder begrepen functionele keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een beperking van belastbaarheid (c.q. over/onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

#### **Beperking van de verzuimduur**

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevend en als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;

- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in de Ziektewet.

### **Rol van de werknemer**

#### Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waar-van hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

#### Beperking van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zonodig - een werkhervattingprogramma;
- b. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

### **Overleg**

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de Ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

**Bijlage III Jaarsalarissen per 1 januari 2006**

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek
1	21.547	7	23.307	394
2	21.798	7	25.174	482
3	22.346	7	26.426	583
4	23.096	8	28.030	617
5	24.189	9	30.052	651
6	25.545	10	32.619	707
7	27.797	10	35.786	799
8	29.917	10	39.244	933
9	34.116	10	45.939	1.182
10	38.171	11	53.100	1.357
11	42.623	12	61.265	1.554
12	47.556	13	70.748	1.784
13	52.890	14	81.689	2.057
14	58.773	15	94.414	2.376

#### **Bijlage IV Protocol Arbeidsgehandicapte werknemers**

Beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.

Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 3.5 van deze CAO omvat tenminste de volgende elementen:

1. Het totstandbrengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. De naleving van het bepaalde in artikel 6 van de WAGW ten aanzien van de werknemer die in de loop van zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt dan wel wiens arbeidsongeschiktheid in de loop van het dienstverband toeneemt alsmede de overeenkomstige toepassing van het bepaalde in artikel 6 lid 1 van de WAGW ter voorkoming van dreigende (toename van) arbeidsongeschiktheid.
3. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts en/of bedrijfsgezondheidsdienst, Gemeenschappelijke Medische Dienst en Personeelszaken inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.

De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten geschiedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden.

Werkgever zal vakverenigingen tenminste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de kwantitatieve resultaten daarvan.



## **Bijlage V Beroepsprocedure bij functie-indeling**

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

### A. Overleg

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zo nodig de naasthogere chef en/of de afdeling Personeelszaken inschakelen.

De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties, welke van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

### B. Indelingsbeslissing

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

### C. Intern beroep

C.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

C.2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling Personeelszaken en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentie-functie(s) onjuist zou zijn ingedeeld.

Voorzover van toepassing dient betrokkene, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan.

De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Personeelszaken schriftelijk bevestigd.

C.3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en naasthogere chef ondertekend te worden.

Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef, beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.

C.4. De afdeling Personeelszaken schakelt daartoe een instantie in die instaat is om de functie in behandeling te nemen en de instemming heeft van vakverenigingen.

Deze instantie analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s), die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn mogelijk wordt gemaakt.

C.5. Een beslissing wordt, op basis van het advies van deze instantie via de afdeling Personeelszaken, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld.

De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

D. Extern beroep

Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling Personeelszaken over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoekdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

E. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder A. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

F. Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.

**Bijlage VI**  
**Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966**

**Bijlage VIa**  
**Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1950**

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaard pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65.

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers die zijn geboren voor 1950 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel tot de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 20 van de CAO. Bedoelde regeling voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de toepasselijke formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens het pensioenreglement over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.

3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomenscomponenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijks conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referentieperiode.

3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2.25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.

3.2.3. Ingeval er sprake is van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 20 van de CAO geldt voor de berekening van de grondslag in afwijking van 3.2.1. het volgende:

- Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt voor wat betreft het jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag gerekend met het vóór gedeeltelijke vervroegde uittreding geldende deeltijdpercentage.
- Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt voor de berekening uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag als ware men niet vervroegd uitgetreden.

3.2.4. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. gekort met de periode dat het dienstverband voortduurt.

3.3. Tabel opbouwtijd

<b>Leeftijd op 31.12.2005</b>	<b>Opbouwtijd in jaren</b>
56 t/m 61	2.5

4. Samenloop

De werkgeversaانvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Flexsys Holding B.V.

Bijlage VIb

Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren na 1949

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaardpensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65.

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers die zijn geboren na 1949 maar vóór 1967 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Werkgeversaانvulling pensioenopbouwjaren

3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaانvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

3.2. De werkgeversaانvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2006 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.

3.2.1. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomenscomponenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijks conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.

3.2.2. De werkgeversaanvulling bedraagt 2.25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.

3.2.3. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. naar evenredigheid met de periode van het dienstverband tussen 62 en 65 jaar gekort.

3.3. Tabel opbouwtijd

<b>Leeftijd op 31.12.2005</b>	<b>Opbouwtijd in jaren</b>
55	2.5
50 t/m 54	2.0
45 t/m 49	1.5
40 t/m 44	1.0

4. Samenloop

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Flexsys Holding B.V.

## **Bijlage VII Overgangsregeling VUT-compensatie 2006**

### 1. Doel

De Overgangsregeling VUT-compensatie 2006 is getroffen in het kader van de wettelijke overgangsmaatregel in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen op 1 januari 2006. Doel is om, passend binnen de bedoelde wettelijke overgangsmaatregelen, voor een bepaalde groep werknemers een gelijkwaardig inkomensperspectief te blijven bieden voor de periode 62-65 jaar.

### 2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers geboren voor 1 januari 1950 die vanaf 31 december 2000 onafgebroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 20 van de CAO en tenminste tien jaren direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding onafgebroken in dienst zijn geweest. Bedoelde regelingen voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

### 3. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

- 3.1. Werkgever garandeert rechthebbenden dat de uitkering vanaf de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt 80% van het laatstverdiende jaarinkomen zal bedragen. De garantie betreft het volume berekend over drie jaren (240%).

Onder de hiervoor genoemde uitkering dient te worden verstaan de tijdens het dienstverband met de werkgever opgebouwde prepensioen tesamen met de werkgeversaanvulling die nodig is om de bedoelde garantie te bereiken.

- 3.2. Met het in het vorige lid bedoelde laatstverdiende jaarinkomen wordt bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de datum van flexibele uittreding.

#### 3.3. **Periode van uitkering**

De uitkering vangt niet eerder aan dan op de ingangsdatum van flexibele uittreding en niet later dan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. De periode van uitkering eindigt in de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het totale garantievolume (zie 3.1) wordt gelijkelijk verdeeld over de totale periode van uitkering, met dien verstande dat over de periode waarover gebruik wordt gemaakt van flexibele uittreding het recht op werkgeversgarantie maximaal 80% van het door flexibele uittreding gederfde jaarinkomen bedraagt. Nadat de werkgeversgarantie eenmaal is vastgesteld wordt deze bij herschikking op dezelfde wijze behandeld als pensioen. Dit betekent dat bij vervroeging van de werkgeversgarantie (flexibele uittreding) actuariële korting plaatsvindt op dezelfde wijze als bij pensioen.

#### 3.4. **Werkgeversaanvulling bij toepassing Beschikbare Premieregeling**

In afwijking van het bepaalde in 3.1 wordt de werkgeversaanvulling berekend als ware er geen beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag.

- 3.5. De werkgeversaanvulling zelf maakt geen deel uit van enige grondslag.

4. Uitkering van de werkgeversaanvulling

- 4.1 De werkgeversaanvulling is een bruto uitkering, Uitbetaling geschiedt in 12 gelijke maandelijkse termijnen, door het Pensioenfonds Akzo Nobel.
- 4.2 Indexatie van de werkgeversaanvulling geschiedt overeenkomstig de indexatie van ingegane pensioen conform het pensioenreglement.
- 4.3 Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt de betreffende anticumulatiebepaling van het pensioenreglement overeenkomstig toegepast.

## **Bijlage VIII Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage**

### 1. Doel

De overgangsbepaling toeslag vaste spaarbijdrage is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscaliteit voor prepensioenen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar, met als doel werknemers de mogelijkheid te blijven bieden voor pensionering op een eerder tijdstip.

### 2. Rechthebbenden

- (a) Werknemers die op 31 december 2000 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel A, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.
- (b) Werknemers die ná 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1943 en 1 januari 1953, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel B, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

### 3. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage ingesteld zoals bedoeld in artikel 22 van de CAO. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.



<b>Tabel A</b>	
<b>Geboortejaren</b>	<b>Jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jaar (% jaarinkomen)</b>
1953	1,2
1954	1,1
1955	1,0
1956	0,9
1957	0,8
1958	0,7
1959	0,6
1960	0,5
1961	0,4
1962	0,3
1963	0,2
1964	0,1

<b>Tabel B</b>	
<b>Geboortejaren</b>	<b>Jaarlijkse toeslag op 3,8% vaste spaarbijdrage tot 62 jaar (% jaarinkomen)</b>
1944	2,3
1945	2,2
1946	2,1
1947	1,9
1948	1,8
1949	1,7
1950	1,6
1951	1,5
1952	1,4

4. Uitbetaling toeslag vaste spaarbijdrage

De toeslag vaste spaarbijdrage wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

5. Overige bepalingen

De toeslag vaste spaarbijdrage maakt geen deel; uit van enige grondslag.

## **Bijlage IX    Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon**

### 1. Doel

De overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioenen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling (met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar) en dient ter compensatie van art. 10.3 van het pensioenreglement geldend vóór 1 januari 2006 (overgangsmaatregel 2000 versnelde prepensioenopbouw tussen 52 en 62 jaar).

### 2. Rechthebbenden

Werknemers geboren tussen 31 december 1952 en 1 januari 1971 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in zijn dienst zijn gebleven komen in aanmerking.

### 3. Spaarbijdrage 80% middelloon

Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben gedurende de periode die ligt tussen de laatste dag van de maand waarin de 52 jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62 jarige leeftijd wordt bereikt, recht op een spaarbijdrage van 80% middelloon.

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel.

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.

<b>Geboortejaren</b>	<b>Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)</b>
1953	11,9
1954	9,8
1955	9,2
1956	8,6
1957	7,9
1958	7,3
1959	6,7
1960	6,1
1961	5,5
1962	5,0
1963	4,5
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 80% middelloon maakt geen deel uit van enige grondslag.

## **Bijlage X Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952**

Voor werknemers geboren tussen 31 december 1949 en 1 januari 1953 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd is bereikt wordt een overgangsregeling getroffen, hierna te noemen "Overgangsregeling geboortejaren 1950 t./m 1952".

De overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952 wordt ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteiten voor VUT en prepensioen per 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling (met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar), en is gericht op niet onder wettelijke overgangsregeling vallende werknemers, ter compensatie van de tot 1 januari 2006 bestaande overgangsregeling 80% eindloon prepensioengarantie.

De hiervoor bedoelde in te stellen regeling is inclusief de vaste spaarbijdrage zoals bedoeld in artikel 22 en de op 1 januari 2006 ingevoerde franchiseverlaging en gaat uit van 4% rekenrente en de franchise-index krachtens de pensioenregeling 2006.