



**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

VOOR

**CYTEC INDUSTRIES B.V. EN
CYTEC MANUFACTURING B.V.
BOTLEK-ROTTERDAM**

LOOPTIJD: 1 januari 2006 t/m 30 juni 2007

I N H O U D

Artikel		Blz.
1	Definities	3
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	5
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
5	Dienstrooster en arbeidsduur	6
6	Functiegroepen en salarisschalen	7
7	Toepassing van salarisschalen	8
8	Bijzondere beloning	10
9	Zon- en feestdagen	14
10	Geoorloofd verzuim	14
11	Vakantie	17
12	Vakantietoeslag	20
12a	13e maanduitkering	20
13	Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004	21
13b	Arbeidsongeschiktheid op of ná 1 januari 2004	22
14	Aanneming en ontslag	24
15	Levensloop	25
16	Pensioen	25
17	Vorming en scholing jeugdig personeel	26
18	Seniorenregeling	26
19	Bescherming werknemers	27
20	Zorgverzekering	28
21	Werkgelegenheidsbeleid	28
22	Kinderopvang	31
23	Tussentijdse wijzigingen	31
24	Contractduur	32
Bijlage I	Functielijst	33
Bijlage II	Functiejarenschaal per 1 januari 2006	34
Bijlage III	Partieel leerplichtigen	35
Bijlage IV	Vorming en scholing jeugdigen	35
Bijlage V	Vakbondswerk op het niveau van de onderneming	36
Bijlage VI	Werkgeversbijdrage	36
Bijlage VII	Deeltijd	36
Bijlage VIII	Afspraken Wet Verbetering Poortwachter	36
Aanhangsel I	Samenlevingsvormen/Gewetensbezwaarden/Aannamebeleid/Opleidingsbeleid/Beoordelings-en Salarissystematiek/Solidariteitsfondsen/Vakbondscontributie	38
Protocol I	Arbeidsduurverkorting en flexibiliteit	42
Protocol II	Inzake artikel 19 CAO	44
Protocol III	Inzake het WAGW beleid van Cytec Industries B.V. en Cytec Manufacturing B.V.	45

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Cytec Industries B.V. en Cytec Manufacturing B.V. te Botlek-Rotterdam

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,

CNV BedrijvenBond te Houten,

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

- werkgever : Cytec Industries B.V. en Cytec Manufacturing B.V.
- vakverenigingen : FNV Bondgenoten
 CNV BedrijvenBond
- werknemer : ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld in de functieniveaus I t/m IX van bijlage I.
- deeltijd : een arbeidsregeling die afwijkt van de standaard werktijd (of standaard dienstrooster) die algemeen geldt voor een bepaalde categorie medewerkers/sters
- maand : een kalendermaand
- week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt des zaterdags om 23.30 uur
- dienstrooster : een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken
- schaalsalaris : het salaris, neergelegd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele beoordelingstoeslag
- maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met de eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a; artikel 8 lid 3 onder lid a. sublid a.2; en met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder c.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 2.1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2.2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23.
- 2.3. De werkgever zal, behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten, zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging inlichten onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat bureau en de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging in de gelegenheid stellen hun visie hierover kenbaar te maken.
- 2.4. a. Indien de werkgever overweegt
- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien, en/of een bedrijfsorganisatorische verandering van de onderneming door te voeren, met sociale gevolgen voor de werknemers, zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.
- b. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels 1971, voorzover van toepassing respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten omtrent de overwogen maatregel.
- c. De werkgever zal de maatregel waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, met de vakverenigingen en de ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan worden opgesteld waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
- 2.5. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.
- 2.6. De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met kwetsbare groepen. Met het oog hierop zal de vacaturemelding aan het desbetreffende Arbeidsbureau plaatsvinden.
- 2.7. De werkgever zal voor in ploegendienst werkende afdelingen zoveel reservepersoneel in dienst hebben als onder normale omstandigheden nodig is voor vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de werknemer, op grond van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien in een ploeg of afdeling sprake is van een bezettingsproblematiek ten gevolge van langdurige ziekte, specifieke trainingsprogramma's, meerdere niet ingevulde vacatures, bespreekt de direct leidinggevende dit met de werknemers in de desbetreffende ploeg of afdeling. Zij komen dienaangaande met een voorstel naar plantmanager en directie. Directie en plantmanager nemen op basis van dit voorstel op korte termijn maatregelen die leiden tot vermindering van de druk op ploeg of afdeling.

ARTIKEL 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

- 3.1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 3.2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan beschreven in artikel 22 en 23.
- 3.3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 4.1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
- 4.2. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op redelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
- 4.3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor het milieu, de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en is gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
- 4.4. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij hij zich verplicht tot nakoming der bepalingen van deze overeenkomst en van het eventueel geldende bedrijfsreglement.
- 4.5.
 - a. De werknemer is verplicht voor wat zijn werk- en schafttijden betreft, zich te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
 - b. Bij gebleken noodzakelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, zal de werknemer ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren, arbeid moeten verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen van deze overeenkomst in acht heeft genomen. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
- 4.6. De werknemer is - ook na beëindiging van zijn dienstverband verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem door zijn dienstbetrekking en in het bijzonder uit hoofde van zijn functie, bekend wordt.

CAO 2006-2007

- 4.7. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemer, ook gedurende vakantie en zogenaamde snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd om de werknemer die dit verbod overtreedt, te schorsen zonder behoud van salaris, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het eventueel geldende bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt tengevolge van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke aanvulling ingevolge het bepaalde in artikel 13.

- 4.8. de werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks wenst, zich periodiek te laten keuren door een door de werkgever aangewezen arts.

ARTIKEL 5 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR (zie in dit kader ook protocol I)

- 5.1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
- a. een (al dan niet verlengd) dagdienstrooster dat periodes van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 36.62 uur per week
 - b. een vroeg-laag rooster dat periodes van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 36.62 uur per week

Voor de uitvoering van de overeengekomen arbeidsduurverkortings ten behoeve van het personeel in deze roosters, wordt verwezen naar Protocol I van deze CAO.

- c. een volcontinudienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 33.60 uur per week
- 5.2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 5.3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
- b. In het verlengde dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag en wel afwisselend 1 week van 06.00 uur tot 14.30 uur, 1 week normale dagdienst van 07.30 uur tot 16.00 uur en 1 week van 09.30 uur tot 18.00 uur
 - c. In het vroeg-laag rooster wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag en wel afwisselend 2 weken ochtenddienst van 07.00 uur tot 15.00 uur en 1 week middagdienst van 15.00 uur tot 23.00 uur
 - d. In volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een middagdienst, ochtenddienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
- 5.4. De werknemers ontvangen van de werkgever mededelingen van het dienstrooster waarin zij hun werkzaamheden verrichten. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

- 5.5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

ARTIKEL 6 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 6.1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I, deel uitmakende van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De functies zijn onderzocht en gewaardeerd volgens de ORBA-methode op basis van de normatieve/referentie aanpak.
- b. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 6.2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch maximaal 1 jaar, in een lagere salarisschaal worden geplaatst dan met die functie overeenkomt. De noodzakelijke kundigheden, kennis en ervaring die nodig zijn voor de hogere functie, zullen in een trainingsplan worden vastgelegd evenals de tijd die nodig geacht wordt om één en ander op te doen.
- 6.3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld, met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, komen in de overeenkomende salarisschaal met ingang van de maand volgende op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschalen ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal geplaatst. Dergelijke werknemers komen gedurende genoemd tijdvak van 2 maanden niet in aanmerking voor een salarisherziening op grond van de functiejaarschaal.
- 6.4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal waarin hij is geplaatst, van zijn schaaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 7

TOEPASSING VAN SALARISSCHALEN

- 7.1.** De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 6 lid 2 onder b bepaalde, nog in een lagere salarisschaal zijn geplaatst dan met hun functie overeenkomt.
- 7.2** Indien echter bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
- 7.3.** In de volgende gevallen een afwijkend aantal functiejaren worden toegekend.
- a.** Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b.** Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zullen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend, als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
- 7.4. a.** Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, vallende onder de functiejaarschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere schaalsalaris in de hogere salarisschaal.
- b.** Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen, als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b van een werknemer, vallende onder de functiejaarschaal, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere schaalsalaris in de lagere salarisschaal.
 - c.** Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden, als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder c en het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het bestaande schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze toeslag stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks de helft van de algemene verhoging, maar maximaal 1% van het schaalsalaris bij 0 jaren.

CAO 2006-2007

- d. Bij indeling in lager geclassificeerde functie, als gevolg van de in artikel 6 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden, geldt voor een werknemer van 55 jaar of ouder, dat zijn schaalsalaris gelijk zal blijven aan het schaalsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot, waarbij op dit salaris alle algemene ontwikkelingen van toepassing zullen zijn die op de salarisschaal worden toegepast. Het vorenstaande is eveneens van toepassing op het schaalsalaris van de werknemer van 55 jaar en ouder, die om medische redenen in een lager geclassificeerde functie wordt ingedeeld. In een dergelijk geval zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.
- 7.5. Het maandsalaris van de werknemer die op grond van de WIA/WGA of andere sociale verzekeringswetgeving gedeeltelijk arbeidsgeschikt is én dientengevolge in een lager geclassificeerde functie wordt ingedeeld, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 6 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- 7.6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
- 7.7. a. De werknemer, die op 1 juli van enig jaar gedurende ten minste 3 ononderbroken jaren het schaalsalaris heeft ontvangen, behorende bij het maximum van de zelfde salarisschaal, ontvangt een verhoging van 1% over dat schaalsalaris.
- b. De onder a. bedoelde verhoging is daarenboven van toepassing op de werknemer, die op 1 juli van enig jaar gedurende tenminste 6 ononderbroken jaren het schaalsalaris behorende bij het maximum van de zelfde salarisschaal heeft ontvangen.
- c. De onder a. bedoelde verhoging is daarenboven van toepassing op de werknemer die op 1 juli van enig jaar, gedurende tenminste 9 ononderbroken jaren het schaalsalaris, behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal heeft ontvangen. Deze voorziening treedt in werking op 1 juli 1989.
- d. De onder a. bedoelde verhoging is daarenboven van toepassing op de werknemer die op 1 juli van enig jaar, gedurende tenminste 12 ononderbroken jaren het schaalsalaris, behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal heeft ontvangen. Deze voorziening treedt in werking op 1 juli 1999.
- e. Bij indeling in een hogere salarisschaal blijven de hiervoor genoemde verhogingen van resp. 1%, 2%, 3% of 4% gehandhaafd.
- 7.8. Werknemers die tot 1 januari 2002 recht hadden op ADV-dagen op basis van de normale werkweek van 40 uur, krijgen per 1 januari 2002 een vaste toeslag op hun salaris van 0,85% vanwege de overgang naar een normale, gemiddelde werkweek van 38 uur en een dientengevolge reductie van het aantal ADV-dagen op basis van artikel 5.1 en protocol I van deze CAO.

- 7.9 Werkgever zal bij de loonbetaling van de maand december 2006 een éénmalige uitkering betaalbaar stellen ter grootte van € 350.00 bruto. Indien gedurende het kalenderjaar de individueel bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan die van een fulltime medewerker, dan wel indien een werknemer geen vol kalenderjaar in dienst is wordt deze eenmalige uitkering pro rata betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 8 BIJZONDERE BELONING

8.1 Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 6 en 7, worden geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

8.2 Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de volcontinudienst 28%, het verlengde dagdienstrooster 10% en het vroeg-laat rooster 15% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een volle maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden extra beloond volgens het in lid 5f van dit artikel bepaalde, tenzij sprake is van aanstelling in ploegendienst.
- d. Werknemers, die worden overgeplaatst, of dit op eigen verzoek doen, uit de volcontinudienst, het verlengde dagdienstrooster of het vroeg-laat rooster naar de normale dagdienst gaan, ontvangen:
 - d.1. indien zij 3 maanden of korter in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag, tot het einde van de lopende maand
 - d.2. indien zij 3 maanden, maar niet langer dan 1 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag, gedurende de lopende en de volgende maand
 - d.3. indien zij langer dan 1 jaar maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag, gedurende de lopende en de volgende maand plus gedurende de daaropvolgende
 - 1 maand 80%
 - 1 maand 60%
 - 1 maand 40%
 - 1 maand 20% van dat geldbedrag

CAO 2006-2007

- d.4.** indien zij langer dan 3 jaar maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende maand, plus gedurende de daaropvolgende
- | | |
|-----------|------------------------|
| 2 maanden | 100% |
| 2 maanden | 80% |
| 2 maanden | 60% |
| 2 maanden | 40% |
| 2 maanden | 20% van dat geldbedrag |
- d.5.** indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende maand, plus gedurende de daaropvolgende
- | | |
|-----------|------------------------|
| 3 maanden | 100% |
| 3 maanden | 80% |
| 3 maanden | 60% |
| 3 maanden | 40% |
| 3 maanden | 20% van dat geldbedrag |
- d.6.** indien de werknemers 60 jaar of ouder zijn, mits zij ten tijde van de overplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke op een vast geldbedrag gefixeerde ploegentoeslag gedurende de lopende maand plus gedurende de daaropvolgende
- | | |
|-----------|------------------------|
| 4 maanden | 100% |
| 9 maanden | 80% |
| 9 maanden | 60% |
| 9 maanden | 40% |
| 9 maanden | 20% van dat geldbedrag |
- e.** In afwijking van het hiervoor genoemde in lid 2 d, punt 6 geldt: Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder op medische grond met inachtneming van de wet verbetering poortwachter (zie bijlage IX) wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft de laatst betaalde ploegendiensttoeslag van kracht als een procentuele toeslag.
Eén en ander mits:
- e.1.** de ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgesteld door een arts van de deskundige dienst
- e.2.** de werknemer ten tijde van de afkeuring tenminste 10 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest
- e.3.** de werknemer bij de werkgever blijft.
Bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag eventueel verminderd worden als het inkomen daardoor stijgt. Eventuele sociale verzekeringsuitkeringen zullen verrekend worden.
Verhoging van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden.

8.3. a. Vergoeding voor consignatie

- a.1.** Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2,5% en op feestdagen 3%, van hun maandsalaris.

CAO 2006-2007

- a.2.** De call-out-toeslag wordt volgens onderstaande staffel pas een vast bestanddeel van het salaris wanneer minimaal 10 jaar call-out is gelopen. Het opgebouwde vaste deel blijft gelden wanneer iemand, anders dan door eigen toedoen, geen call-out meer loopt, op voorwaarde dat hij minimaal een anciënniteit heeft opgebouwd van 10 jaar.

LEEFTIJD	OPGEBOUWD VAST DEEL
< 55 Jaar	25 % vast in salaris
55 Jaar	40 % vast in salaris (eind jaar)
56 Jaar	50 % vast in salaris (eind jaar)
57 Jaar	60 % vast in salaris (eind jaar)
58 Jaar	70 % vast in salaris (eind jaar)
59 Jaar	80 % vast in salaris (eind jaar)
60 Jaar	90 % vast in salaris (eind jaar)
61 Jaar	100 % vast in salaris (eind jaar)

b. Vergoeding extra opkomen

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij daarvoor per opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:

- 1% op maandag tot en met vrijdag
- 1½% op zaterdag
- 2% op zon- en feestdagen

8.4 Douchevergoeding

De werknemers, die ingevolge de voor hen geldende verplichting, in eigen tijd gebruik maken van de voorgeschreven douchefaciliteiten, ontvangen daarvoor een vergoeding.
Deze vergoeding bedraagt € 59 per maand.

8.5. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a.** Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
- b.** De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur (overwerk) zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 60 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien echter een werknemer in de volcontinuïdient op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht zal de werkgever ernaar streven de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag te doen opnemen.

Opgenomen compenserende vrije tijd, als bedoeld onder b wordt op de hierna genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag	0,58% p. uur
voor uren opgenomen op zaterdagen	0,87% p. uur
voor uren opgenomen op zondagen	1,16% p. uur

- c.** Het inkomen voor de hierbedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag tot en met zaterdag	0,87%
2. uren op zondag	1,16%
3. uren op feestdagen	1,74%

CAO 2006-2007

4. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst:
- | | |
|---------------------------------|-------|
| – op maandag tot en met vrijdag | 1,16% |
| – op zaterdagen | 1,45% |
| – op zondagen | 1,74% |
| – op feestdagen | 2,32% |

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

- d. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.
- e. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.
- f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 5 lid 3.a. c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. De toeslag bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:

op maandag tot en met zaterdag	0,29%
op zondag	0,58%
op feestdagen	1,16%

- g. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder f. bepaalde, per overgang een éénmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

- 8.6 a. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, welke vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt, ter verzekering van voldoende nachtrust, voor deze uren, naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zovele roosteruren werkverzuim met behoud van salaris.

Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 04.00 uur 's ochtends of de eerstvolgende dienst van een werknemer, later dan 12 uren na het beëindigen van dit overwerk, begint, ontstaat geen recht op verzuimuren.

- b. De werknemers in ploegendienst, die in aansluiting op hun roosterdienst overwerk moeten verrichten gedurende meer dan 4 uren, hebben eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uren of korter duurt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd, waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst op de dag, welke onmiddellijk

aansluit op het overwerk.

ARTIKEL 9 ZON- EN FEESTDAGEN

9.1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en in de lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag. Indien Koninginnedag op zondag valt, zal vrijaf gegeven worden op de viering van die feestdag aangewezen weekdag.

9.2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

9.3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.

9.4. Een werknemer in volcontinuïdient, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 1,16% van zijn maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur.

9.5. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een werknemer in volcontinuïdient, samenvalt met een opgenomen roostervrije dag, ontvangt hij over de maand, waarin die feestdag valt, een compensatie ten bedrage van 4,64% van zijn maandsalaris.

ARTIKEL 10 GEOORLOOFD VERZUIM

10.1. Voorzover wettelijk is toegestaan geldt, in afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 B.W. bepaalde, het volgende:

10.2. In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijn, zijn maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde, met opgave van reden van het verzuim, kennis geeft:

- a. Bij zijn ondertrouw een halve dienst.
- b. Bij zijn huwelijk of partnerregistratie gedurende 2 diensten.
- c. Bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: gedurende een dienst.
- d. Bij de bevalling van zijn echtgenote/partner: gedurende 2 diensten.

CAO 2006-2007

- e. Bij het overlijden van de echtgenote(noot), partner, tot het gezin behorende eigen kinderen of pleegkinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begraven tot een maximum van vijf diensten.
 - f. Bij overlijden van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende eigen, pleeg- of aangehuwde kinderen alsmede tot het gezin behorende broers, zusters, zwagers, schoonzusters: gedurende een dienst, alsmede bij de teraardebestelling van een dezer personen gedurende een dienst, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - g. Bij de teraardebestelling van niet-inwonende broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen: gedurende een dienst, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - h. Bij 25, 40 en 50 jarige huwelijksherdenking van de werknemer en van zijn ouders respectievelijk schoonouders: gedurende een dienst
 - i. Bij 25, 40 en 50 jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende een dienst.
 - j. Gedurende een dienst bij de Grote Professie of Priesterwijding van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.
 - k. Bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen: gedurende de daarvoor benodigde uren tot een maximum van een dienst, een en ander voorzover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en generlei vergoeding uit andere hoofde hiervoor wordt ontvangen.
 - l. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem, op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging, verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten. Als regel zal dit verzuim drie diensten per jaar niet overschrijden.
 - m. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging, overwegen en terzake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend, zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, welke dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
 - n. Voor hen die op professionele basis begeleiding geven aan de gehandicapte mens, zal maximaal 3 dagen bijzonder verlof per jaar worden toegestaan.
- 10.3. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daarbedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

CAO 2006-2007

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement.
- b. Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering voor die invoering volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven onder b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, d.w.z. tenminste een week, voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen van de werknemer, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

- 10.4.a.** Werkgever volgt de Wet en Arbeid en Zorg onder handhaving van CAO bepalingen die in positieve zin afwijken van deze wet. In geval van ernstige ziekte van huisgenoten of van bloed- en aanverwanten in de rechte linie, die de zorg en aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk maken, kan na overleg met de werkgever, kortdurend zorgverlof worden toegekend met behoud van 70% van het voor betrokkene geldende salaris. Werknemer kan het salaris desgewenst tot 100% aanvullen d.m.v. het laten afschrijven van eigen verlof uren.

Werknemer zal bij de melding van het opnemen van het verlof uitgaan van een redelijke tijdsduur van dit zorgverlof. Hierbij geldt een wettelijk maximum van 2 maal de arbeidsduur per week over een periode van 12 maanden. Werkgever kan het verlof weigeren als hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat zwaarder weegt dan het belang van de werknemer.

- 10.4.b.** Ten aanzien van verlof voor stervensbegeleiding of rouwverlof zal de werkgever op basis van redelijkheid een en ander aansturen en begeleiden. Een en ander zal worden afgestemd met de afdeling Human Resources.

ARTIKEL 11

VAKANTIE

Duur der vakantie

11.1.a Het vakantiejaar valt samen met het lopende kalenderjaar.

- b.** Iedere werknemer heeft per 1 januari per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal resp.:
- | | |
|------------------------------------|--|
| 25 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft overschreden; |
| 26 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer de leeftijd van 40 jaar heeft overschreden; |
| 27 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer de leeftijd van 45 jaar heeft overschreden; |
| 28 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer de leeftijd van 50 jaar heeft overschreden; |
| 29 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer 55 jaar of ouder is; |
| 28 werkdagen c.q. roosterdiensten, | indien de werknemer 18 jaar of jonger is en niet leerplichtig. |
- Voor leerplichtingen wordt verwezen naar Bijlage III.
- c.** De peildatum voor de vaststelling van vorenbedoelde leeftijden is steeds 1 januari van het lopende vakantiejaar.
- d.** Indien de dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar is aangegaan, respectievelijk in de loop van het vakantiejaar eindigt, heeft de werknemer voor iedere maand diensttijd van het lopende kalenderjaar recht op 1/12 der in b. van dit lid geregelde vakantie.

11.2. De aaneengesloten vakantie bedraagt als regel minimaal 3 weken en wordt in de maanden juni tot en met september gegeven.

11.3. Snipperdagen.

- a.** Van de snipperdagen zal ten hoogste een 4-tal - de "vaste snipperdagen" - door de werkgever voor het gehele personeel gezamenlijk worden vastgesteld, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
- b.** In geval voor één of meer afdelingen door de werkgever besloten wordt 2 à 3 weken aaneengesloten vakantie te doen opnemen, welke periode door de werkgever wordt vastgesteld, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, zullen de, na aftrek van de vaste snipperdagen, overblijvende snipperdagen, in de eerste plaats gereserveerd worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie, in gevallen waarin een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op 2 à 3 weken aaneengesloten vakantie.

11.4. Berekening aantal dagen vakantie

Voor de berekening van het aantal dagen vakantie wordt een werknemer, die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

11.5. Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten.

- a. Een verzoek tot het genieten van vakantie respectievelijk snipperdagen dient als regel twee weken respectievelijk drie dagen voor de verlangde datum, respectievelijk data, te worden ingediend.

Snipperdagen welke op de hierboven omschreven wijze zijn aangevraagd en door de werkgever zijn toegestaan, zullen niet dan bij hoge uitzondering en dan slechts om redenen van dringend bedrijfsbelang, kunnen worden ingetrokken.

- b. Indien vakantie niet is opgenomen vóór 31 maart, direct volgend op het vakantiejaar waarin deze is verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

11.6. Samenvallen aaneengesloten vakantie met vaste snipperdagen of algemeen erkende Christelijke feestdagen.

Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag of met een erkende Christelijke feestdag, als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen te geven, waarvan de data door de werkgever, in overleg met de werknemer, worden vastgesteld.

11.7. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b.1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de **laatste 6 maanden** waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld worden.

- b.2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid, mee in aanmerking genomen.
- b.3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- b.4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd, alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

11.8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht, om een der redenen genoemd in lid 7 sub b. onder 1 en sub c. alsmede in artikel 10 lid 2, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat een der in lid 7 sub b. onder 1 en sub c. of een in artikel 10 lid 2 sub d., e., f. en j. genoemde verhindering zich zou voordoen.

In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub d, e, f en j ook mogelijk de mededeling te doen, onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer; deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge de onder b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever, in overleg met de werknemer, nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

11.9. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie, waarop hij recht heeft, te genieten c.q. geldt voor elke dag niet genoten vakantie, een evenredig deel van zijn maandinkomen.

11.10. Indien aan het einde van het vakantiejaar of bij het eindigen van het dienstverband de werknemer meer vakantie heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor elke dag teveel genoten vakantie een evenredig deel van zijn maandinkomen inhouden.

11.11. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

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

11.13. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever de hiervoor in lid 11 bedoelde verklaring over te leggen, waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op

CAO 2006-2007

hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

ARTIKEL 12 **VAKANTIETOESLAG**

- 12.1.** Iedere werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 8% van zijn jaarinkomen (= 12 x zijn maandinkomen). In de vakantietoeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten. Deze toeslag bedraagt op jaarbasis bezien in 2006 tenminste € 1.771 bruto; met ingang van 1 juli 2006 € 1.802 bruto; en met ingang van 1 januari 2007 € 1.820 bruto
- 12.2.** Deze toeslag wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie uitbetaald.
- 12.3.** Werknemers, wier dienstverband in de loop van het jaar eindigt, ontvangen een evenredig deel van deze uitkering.
- 12.4.** Voor de berekening van een maand dienstverband is het bepaalde in artikel 11 lid 4 van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 12 a **13e MAANDUITKERING**

- 12.a.1.** Aan de werknemer, die op 31 december van een jaar in dienst is van de werkgever, wordt uiterlijk op 31 december van dat jaar een 13e maanduitkering toegekend. Deze uitkering is gelijk aan zijn - december maandinkomen, indien het dienstverband ten minste 12 maanden heeft geduurd, of een evenredig deel daarvan bij indiensttreding in de loop van het jaar.
- 12.a.2.** Bij tussentijdse uitdiensttreding bedraagt de uitkering een evenredig deel van het laatste maandinkomen en wordt deze uitkering afgerekend bij de laatste salarisbetaling, onder voorwaarde dat het dienstverband minstens 6 maanden heeft geduurd.
- 12.a.3.** Bij tussentijdse overplaatsing met als gevolg een hoger of lager maandinkomen, wordt de 13e maanduitkering berekend maar een evenredig deel van het laatste maandinkomen vóór de overplaatsing en naar een evenredig deel van het december maandinkomen van dat jaar.
- 12.a.4.** Voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband, wordt, bij in- en indiensttredingen voor of op de 15e van de maand, de 1e van de maand als datum van in- of uitdiensttreding aangehouden. Bij in- en indiensttredingen na de 15e van de maand wordt de 1e van de maand daaropvolgend aangehouden. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de 13e maanduitkering zuiver proportioneel worden vastgesteld.
- 12.a.5.** In de 13e maanduitkering zijn begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 13

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

- 13.1.** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 13.2. a.** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het netto salaris worden doorbetaald.
- b.** Bij voortduren van de volledige arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de betrokken werknemer gedurende maximaal 26 weken een aanvulling verstrekken op de uitkering ingevolge de wetten op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAW/WAO) tot 95% van het nettosalaris van de werknemer.
Bij voortduren van de volledige arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de betrokken werknemer gedurende 26 weken een aanvulling verstrekken op de uitkering ingevolge de wetten op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAW/WAO) tot 90% van het netto salaris van de werknemer.
- c.** De werkgever zal aan de werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is als bedoeld in de AAW/WAO en voor wie geen passende arbeid beschikbaar is, gedurende de eerste 6 maanden van deze arbeidsongeschiktheid, een aanvulling toekennen op de som van de voor hem/haar vastgestelde uitkering ingevolge AAW/WAO en de WW, tot 95% van het nettosalaris.
In de daarop volgende 6 maanden zal een aanvulling worden toegekend tot 90% van het nettosalaris.
- d.** De werkgever zal, aansluitend aan het dienstverband van werknemer met werkgever, aan de werknemer wiens arbeidsongeschiktheid voortduurt in het tweede WAO-jaar en die geen aangepaste arbeid verricht gedurende 6 een aanvulling toekennen van 20% van het WAO-dagloon en gedurende 6 maanden een aanvulling van 10% van het WAO-dagloon, zoals dit voor hem is vastgesteld bij de aanvang van het tweede WAO-jaar.
- e.** Vorderingen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid op wettelijke organen voor de uitvoering van de sociale verzekeringen, worden door de werknemer aan de werkgever overgedragen voor de tijd dat zijn salaris wordt doorbetaald.
- f.** De hierboven onder a t/m e bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
- 13.3.** Onder nettosalaris wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen van de werknemer dat hij zou hebben ontvangen onder aftrek van premies voor de sociale verzekeringswetten, welke de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid niet behoeft bij te dragen.

- 13.4. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer, die de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere afspraak op de hier bedoelde aanvullingen.
- 13.5. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is niet van kracht indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van ziekte of van een hem overkomen ongeval, jegens een 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 alinea bedoeld, ten belope van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken, tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, die de werknemer krachtens lid 2 van dit artikel 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 13 B ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- *periode van eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid*

13b.1 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het netto salaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald. Gedurende voormelde periode ontvangt werknemer bovenop de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van netto salaris.

13b.2 Wettelijke loondoorbetaling periode na eerste 52 weken tot 79 weken

Gedurende de periode na de eerste 52 weken tot en met de 78^e week van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer die geen arbeid verricht 70% van het netto salaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

13b.3 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling periode na eerste 52 weken tot 79 weken

Gedurende de periode na de eerste 52 weken tot en met de 78^e week van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer die geen arbeid verricht, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het netto salaris.

13b.4 Wettelijke loondoorbetaling periode na eerste 78 weken tot en met 104 weken

Gedurende de periode na de eerste 78 weken tot en met de 104 e week van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer die geen arbeid verricht 70% van het netto salaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

13b.5 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling periode na eerste 78 weken tot en met 104 weken

Gedurende de periode na de eerste 78 weken tot en met de 104 e week van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer die geen arbeid verricht, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het netto salaris.

13b.6 Gedeeltelijk arbeidsgeschikt en werkzaam

In afwijking van het gestelde in de leden 3 tot en met 5 ontvangt - gedurende de hier bedoelde perioden- de werknemer die arbeid verricht naar loonwaarde en op grond van reïntegratie activiteiten (werken op therapeutische basis), bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto salaris.

- *periode na eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid*

13b.7 Gedeeltelijk arbeidsgeschikt en gereïntegreerd in onderneming van werkgever

Indien werknemer ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid in een passende functie in de organisatie van werkgever wordt herplaatst, geldt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.5, dat indien en voor zover dit een lager ingedeelde functie betreft, hij met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal wordt ingedeeld. Bij deze indeling in een lagere salarisschaal wordt hem via inschaling een salaris toegekend vermeerderd met een eventuele uitkering op grond van Sociaal verzekeringswetten (inclusief WGA-hiaatverzekering) dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke functiesalaris. Indien en voor zover via deze inschaling er een tekort blijft bestaan ten opzichte van zijn oorspronkelijke functiesalaris, dan wordt dit tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt beschouwd als een nominaal bevroren bedrag welke een vast bestanddeel van het maandinkomen uitmaakt. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

13b.8 Gedeeltelijk arbeidsgeschikt en gereïntegreerd buiten onderneming van werkgever

Indien werknemer ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid in een passende functie buiten de organisatie van werkgever wordt herplaatst (waarbij het dienstverband blijft bestaan), geldt dat, indien en voor zover dit een lager betaalde functie betreft waardoor er een tekort ontstaat; verschil in nieuw salaris vermeerderd met een eventuele uitkering op grond van Sociaal verzekeringswetten (inclusief WGA-hiaatverzekering) en zijn oorspronkelijke salaris, werkgever tot maximaal 156 weken gerekend vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschikt zoals bedoeld in dit artikel, het tekort zal aanvullen tot 100% van het oorspronkelijk netto salaris.

13b.9 De hierboven onder de leden 1 tot en met 8 bedoelde aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de onder de leden 1 tot en met 9 bedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

13b.10 Onder nettosalaris wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen van de werknemer dat hij zou hebben ontvangen onder aftrek van premies

CAO 2006-2007

voor de sociale verzekeringswetten, welke de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid niet behoeft bij te dragen.

13b.11 Vorenbedoelde doorbetalingen en aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer, die de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere afspraak op de hier bedoelde doorbetalingen en aanvullingen.

13b.12 Het bepaalde in de leden 1 tot en met 9 van dit artikel is niet van kracht indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid, ten gevolge van ziekte of van een hem overkomen ongeval, jegens een 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 alinea bedoeld, ten belope van het bedrag der in de leden 1 tot en met 9 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken, tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, die de werknemer krachtens de leden 1 tot en met 9 van dit artikel 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.

13b.13 WGA-Hiaat

Werkgever zal aan zijn werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering aanbieden, welke gericht zal zijn op het verzekeren van het risico indien bij herplaatsing minder dan 50% van de restverdiencapaciteit kan worden benut; een en ander opdat het verschil in deze tussen de oude situatie (WAO plus WW) en de nieuwe situatie wordt opgeheven. De premie van deze door de werkgever aangeboden verzekering wordt door werkgever betaald. Werknemer kan via een afstandsverklaring afzien van deze verzekering.

13b.14 WIA-Excedent

Werkgever heeft verder voor werknemers met een inkomen boven de WIA-maximumdagloon)grens, voor het meerdere boven de WIA-grens een WIA-excedent-verzekering afgesloten. Voor de werknemer is deze verzekering premievrij.

ARTIKEL 14 AANNEMING EN ONTSLAG

14.1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een schriftelijk overeengekomen proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.

14.2. Een dienstverband kan worden aangegaan:

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

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

CAO 2006-2007

Indien dienstverbanden onder b en c in totaliteit langer hebben geduurd dan 3 jaar, en/of binnen die periode vaker dan tweemaal zijn verlengd, een eventuele uitzendperiode daarin begrepen, is er sprake van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

- 14.3.** In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
- 14.4.** Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst; indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste een week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 670 BW 2e en 3e lid, (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
- 14.5.** Het dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.

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

- 14.6.** Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 BW bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

ARTIKEL 15 **LEVENSLLOOP**

Met ingang van 1 januari 2006 bestaat in de onderneming van werkgever voor de werknemer de mogelijkheid om te sparen voor levensloop.

Partijen zullen voor 1 januari 2007 invulling geven aan het hierbij behorende Levensloop Reglement.

ARTIKEL 16 **PENSIOEN**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenfonds of pensioenregeling, waarvan het deelnemerschap voor de werknemers, met inachtneming van het gestelde in statuten en/of reglementen, verplicht is. De regeling is neergelegd in de pensioenregeling van de werkgever.

De werkgever zal zijn toestemming aan statuten- en of reglementwijzigingen alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.

Voor de werknemer geboren voor 1 januari 2005 én in dienst bij werkgever voor 1 januari 2006 geldt - in het kader van een overgangsmaatregel - binnen de onderneming een prepensioenregeling.

ARTIKEL 17 VORMING EN SCHOLING JEUGDIG PERSONEEL

Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voorzover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven, een en ander conform bijlage III.

ARTIKEL 18 SENIORENREGELING

18.1. Aan werknemers van 58, 59, 60, 61, 62, 63, en respectievelijk 64 jaar worden, op jaarbasis gezien, 2, 3, 4, 5, 6, 7 respectievelijk 8 en in continudienst 4, 5, 6, 7, 8, 9 respectievelijk 10 extra vrije dagen c.q. diensten toegekend. De leeftijd van werknemers bij de aanvang van het lopende kalenderjaar is bepalend voor de toekenning van vorenstaande extra vrije dagen c.q. diensten.

18.2. Voorts zal het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandsalaris worden toegestaan, een en ander op basis van vrijwilligheid en per jaar gezien, gedurende maximaal:

- 1 extra vrije dag c.q. dienst bij de leeftijd van 55 jaar
- 2 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 56 jaar
- 3 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 57 jaar
- 4 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 58 jaar
- 5 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 59 jaar
- 6 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 60 jaar
- 8 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 61 jaar
- 12 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 62 jaar
- 24 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 63 jaar
- 36 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 64 jaar.

Het opnemen van de extra vrije tijd volgens dit lid 2 wordt vooraf per kwartaal vastgesteld. Extra vrije dagen c.q. diensten, die aan het eind van het desbetreffende kwartaal niet zijn opgenomen, vervallen.

Het opnemen van extra vrije tijd als hier bedoeld zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkeringen, waaronder begrepen de vakantietoeslag en evenmin op de ploegentoeslag en de pensioengrondslag. Toekenning van vorenstaande extra vrije tijd vindt plaats in de maand waarin de werknemer de betreffende leeftijd bereikt.

18.3 Leefstijdsplan: Minimaal 2 jaar voor de prepensionering van een medewerker zal de supervisor samen met de medewerker een leefstijdsplan opmaken. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van het PSS-gesprek. Inhoudelijk moet dit plan verwijzen naar de manier waarop beide partijen tegen het aankomende prepensioen aankijken. In dit leefstijdsplan zal ook schriftelijk worden weergegeven wat de te nemen actiepunten voor beide partijen zijn

18.4 In het kader van het verder werken aan een gezond ouderenbeleid en teneinde medewerkers in staat te stellen hun opgedane kennis op een professionele wijze over te dragen aan een opvolger /andere medewerker; streeft de werkgever er naar om oudere werknemers minimaal 3 maanden voor het ingaan van het pré-pensioen (en indien de aard van de functie dit vereist/toelaat) in te zetten als coach of mentor. Voor wat betreft de minimale 3

maanden zal rekening worden gehouden met nog openstaande en dus op te nemen dagen door de desbetreffende 'oudere' werknemer.

De medewerkers die worden aangesteld als tijdelijke mentor of coach zullen een taakverlichting krijgen zodanig dat ze voldoende tijd en ruimte krijgen voor het kwalitatief begeleiden van de mentee. De aard van de taakverlichting en de duur van het mentorschap zullen vooraf worden vastgesteld in samenspraak met de supervisor.

- 18.5 Het beleid ten aanzien van de oudere werknemer ligt vast in de nota "ouderenbeleid" en is opgenomen in het P.Z. handboek. Inhoudelijke, arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen kunnen alleen tussen contractpartners worden vastgesteld.

ARTIKEL 19 BESCHERMING WERKNEMERS

19. Bij de aanpak ter beperking van risico's zal zoveel mogelijk primair worden gestreefd naar oplossingen aan de bron.

De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid en het milieu betreffen, bespreken met hun directe chef en, indien nodig, met het hoofd van de deskundige dienst, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg.

- 19.1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijs te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische - waaronder mutagene - eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen.

- 19.2. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet, die een ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist, dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.

- 19.3 De werknemer heeft de verplichting iedere vermeende milieuschadelijke omstandigheid direct te melden bij zijn directe chef of diens plaatsvervanger.

Binnen de grenzen der verantwoorde mogelijkheden - dit ter vaststelling door de bedrijfsmilieudienst - zal voor een tijdige oplossing van het probleem worden gezorgd.

De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren, indien - ondanks eerdere melding en toezegging tot rectificatie - de milieubelastende omstandigheid niet is opgelost, binnen de door de bedrijfsmilieudienst aangegeven kaders.

De werknemer dient van zijn voorgenomen weigering om die opdracht niet uit te voeren, zijn directe chef of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.

- 19.4. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt de blootstelling van werknemers aan algemeen erkende, voor de mens kankerverwekkende en/of mutagene stoffen, tegengaan.
- 19.5 De werkgever zal planmatig geluidsniveaus, stofexplosies, klimatologische omstandigheden en milieurisico's inventariseren en kwantificeren en daarop zo veel mogelijk de nodige maatregelen afstemmen. Plannen dienaangaande zullen worden ingebracht in het overleg met de ondernemingsraad.
Met de vakorganisaties zullen gesprekken plaatsvinden betreffende tijdsduur van de meetprogramma's en de intern overeengekomen maatregelen.

ARTIKEL 20 ZORGVERZEKERING

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling inzake zorgverzekering.

ARTIKEL 21 WERKGELEGENHEIDSBELEID

- 21.1. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag, tenzij externe factoren hiertoe noodzaken. Indien dergelijke externe factoren zich voordoen en de werkgever meent tot gedwongen collectief ontslag te moeten overgaan, zal hij ten spoedigste het overleg met de vakverenigingen openen, teneinde de daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie (waaronder begrepen technologische ontwikkelingen) tot overplaatsing van een aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde werknemers in gevaar komen, overleg met de vakverenigingen openen teneinde de daaruit voor die werknemers resulterende gevolgen, te regelen.

- 21.2. Ingeleende arbeidskrachten.

De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd. Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw
- shutdown
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan

CAO 2006-2007

de natuurlijke personen, die anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan. De werkgever zal geen werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere periode dan 6 maanden laten verrichten.

21.3. Bespreking werkgelegenheidsaspecten.

Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakverenigingen worden besproken.

De werkgever zal de vakverenigingen inlichten over voorgenomen belangrijke investeringen. In het bijzonder zullen de vakverenigingen tijdig, voordat de aanvraag bij de overheid is ingediend, worden ingelicht over investeringsplannen, waarvan de realisering directe consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers sociale consequenties zijn verbonden, zodra de eventueel noodzakelijke geheimhouding dat mogelijk maakt, overleg voeren met de vakverenigingen.

Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken werknemers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakverenigingen.

21.4. Vacatures.

Bij het ontstaan van vacatures worden eerst de werknemers, die al in dienst zijn van de onderneming, in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.

Ter bevordering van de interne vacaturevervulling zullen periodiek de openstaande vacatures in de onderneming, via de publicatieborden, bekend worden gemaakt. Dit met uitzondering van de vacatures waarvan gebleken is dat:

- deze in het kader van loopbaanbegeleiding, herplaatsingsbeleid etc. vervuld zullen worden;
- hiervoor binnen de onderneming geen geschikte kandidaten aanwezig zijn.

De vacatures, die niet intern vervuld kunnen worden, zullen met vermelding van relevante gegevens bij het arbeidsbureau worden aangemeld. Bij vervulling van deze vacatures zal afmelding plaatsvinden.

21.5. Overwerk.

- a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Indien evenwel overwerk naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is en de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen in acht heeft genomen, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten; deze verplichting geldt echter niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
- b. Overwerkuren zullen indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, één en ander op de wijze zoals geregeld in artikel 8 lid 5 van de CAO.

21.6. Deeltijd en parttime-arbeid

- a. Fulltime arbeid, die zich naar het oordeel van de werkgever daartoe leent, kan in deeltijdarbeid (duo-functies) worden verricht.
- b. Parttime-arbeid zal desgewenst door de werkgever worden toegestaan, indien de inhoud en de bezetting van de desbetreffende functie, dat naar zijn oordeel toestaan.
- c. Zowel voor deeltijdarbeid als voor parttime-arbeid geldt, dat het te werken aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 50% van het aantal uren voor een volledig dienstverband.
- d. Voor deeltijd- en parttime-arbeid blijft de CAO van toepassing, met dien verstande, dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur worden aangepast.

21.7. Kwetsbare groepen

De werkgever zal in zijn interne plaatsingsbeleid en bij externe werving, rekening houden met personen, die behoren tot kwetsbare arbeidsmarktgroepen, zoals WAO-ers, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen.

Mede met het oog hierop zal dit in de vacaturemelding aan het desbetreffende Arbeidsbureau tot uitdrukking komen.

De werkgever zal vacatures ook melden bij een reïntegratiebedrijf.

21.8. Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en de mogelijkheid van maatregelen, die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats, waaronder mede zijn begrepen de inhoud van het werk en de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Voorts zal de werkgever zorg dragen voor eventueel noodzakelijke her- en bijscholing van de werknemer.

De werkgever zal er naar streven de werknemers de mogelijkheid te bieden zich in en door hun arbeid te ontwikkelen.

21.9. Informatie

De werkgever zal jaarlijks een verslag betreffende het gevoerde beleid opstellen. Dit verslag zal aan het personeel ter beschikking worden gesteld. Teneinde hen te informeren over het gevoerde sociale beleid zal dit verslag ook worden toegezonden aan de vakorganisaties.

In dit verslag zal aandacht worden besteed aan o.a. de volgende onderwerpen:

- mindervalide werknemers
- deeltijd- en parttime-arbeid
- practicanen, jeugdigen en stagiaires
- pensioneringen en het vervroegd uittreden
- overwerk
- overzicht van het aantal arbeidsplaatsen onderverdeeld naar functieklasse en functiejaren
- verhouding tussen eigen en vreemd personeel
- personeelsverloop en de vervanging daarvan.

ARTIKEL 22 KINDEROPVANG

- 22.1. Cytec volgt de Wet Basisvoorziening kinderopvang.
- 22.2. Cytec vergoedt 1/6^e deel van de werkelijke kosten tot een maximum van 2000 Euro bruto per kind.
- 22.3. Cytec vergoedt 1/3^e deel van de werkelijke kosten voor alleenstaande ouders.
- 22.4. Voorwaarden om voor een vergoeding van Cytec in aanmerking te komen, zijn: er moet sprake zijn van een professionele ondersteuning door een erkend instituut; de betreffende kinderen hebben de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar (tot en met het laatste basisschooljaar).

ARTIKEL 23 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

- 23.1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
- 23.2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad spraken is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
- 23.3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand, per aangetekend schrijven, aan alle overige partijen op te zeggen.
- 23.4. Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

ARTIKEL 24 **CONTRACTDUUR**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt van rechtswege op ultimo 30 juni 2007.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Cytec Industries B.V. en
Cytec Manufacturing B.V.
te Botlek-Rotterdam

Directie

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

Voorzitter

Districtsbestuurder

CNV BedrijvenBond te Houten

Voorzitter

Districtsbestuurder

CAO 2006-2007

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Cytec Industries B.V. en Cytec Manufacturing B.V.

Groep I (0 - 30 pnt. ORBA)

Onbezet

Groep II (30 - 50 pnt. ORBA)

Onbezet

Groep III (50 - 70 pnt. ORBA)

Canteen Assistant (R)

Groep IV (70 - 90 pnt. ORBA)

Spareparts Helper (g)
Distribution Assistant (R)
Administrative Asst. Fin. Acc.(R)

Groep V (90 - 110 pnt. ORBA)

Office Service Representative (R)
Guard (R)
MFS-Operator (R)

Groep VI (110 - 130 pnt. ORBA)

Assistant Spareparts (g)
Samplerroom Keeper (g)
Operator AMD-dayshift (R)
Leerling Operator (g)
Assistant Purchasing (R)
Distribution Administrator (g)
Secretary A (R)

Groep VII (130 - 150 pnt. ORBA)

AWZI operator (g)
Spareparts Keeper (R)
Monteur EITD (g)
Controlekamer Operator (g)
Monteur WTD (R)
AutoCad tekenaar (g)
Credit Controller (g)
Finance Accounting Assistant (R)

Groep VIII (150 - 170 pnt. ORBA)

Allround Operator (R)
Team Coordinator Maintenance (g)
Distribution Demand Coordinator (R)
Customer Service Representative (R)
Secretary B (R)
Finance Accountant (R)
Payroll Administrator (R)
Personnel Administrator (g)
Assistant Plantanalyse&Reporting (g)
Coordinator Systems (g)
Loss Prevention/Security Superv.(R)

Groep IX (170 - 190 pnt. ORBA)

PQS-Chemist (R)
Planner TD (g)

(R) referentie functie
(g) gerefereerde functie

BIJLAGE II**SALARISSCHAAL PER 1 januari 2006**

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
FUNCTIEJAAR	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS
0	€ 1.718	€ 1.757	€ 1.795	€ 1.842	€ 1.905	€ 2.001	€ 2.142	€ 2.307	€ 2.449
1	€ 1.732	€ 1.777	€ 1.811	€ 1.865	€ 1.935	€ 2.034	€ 2.183	€ 2.357	€ 2.499
2	€ 1.753	€ 1.794	€ 1.831	€ 1.891	€ 1.960	€ 2.069	€ 2.228	€ 2.402	€ 2.545
3	€ 1.767	€ 1.811	€ 1.856	€ 1.917	€ 1.997	€ 2.099	€ 2.268	€ 2.447	€ 2.597
4	€ 1.785	€ 1.831	€ 1.875	€ 1.943	€ 2.026	€ 2.128	€ 2.301	€ 2.497	€ 2.647
5	€ 1.802	€ 1.851	€ 1.900	€ 1.965	€ 2.057	€ 2.163	€ 2.348	€ 2.544	€ 2.695
6	€ 1.819	€ 1.873	€ 1.926	€ 2.002	€ 2.091	€ 2.196	€ 2.388	€ 2.593	€ 2.748
7	-	-	€ 1.950	€ 2.030	€ 2.119	€ 2.231	€ 2.435	€ 2.645	€ 2.799
8	-	-	-	-	-	€ 2.259	€ 2.475	€ 2.696	€ 2.855
9	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 2.908

SALARISSCHAAL PER 1 juli 2006 - inclusief verhoging 1,75%

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
FUNCTIEJAAR	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS
0	€ 1.748	€ 1.787	€ 1.827	€ 1.874	€ 1.938	€ 2.036	€ 2.180	€ 2.348	€ 2.492
1	€ 1.763	€ 1.808	€ 1.843	€ 1.898	€ 1.969	€ 2.070	€ 2.221	€ 2.398	€ 2.543
2	€ 1.783	€ 1.826	€ 1.863	€ 1.924	€ 1.995	€ 2.105	€ 2.266	€ 2.444	€ 2.590
3	€ 1.798	€ 1.843	€ 1.888	€ 1.950	€ 2.032	€ 2.136	€ 2.308	€ 2.490	€ 2.643
4	€ 1.816	€ 1.863	€ 1.908	€ 1.977	€ 2.061	€ 2.166	€ 2.342	€ 2.541	€ 2.693
5	€ 1.834	€ 1.883	€ 1.934	€ 2.000	€ 2.093	€ 2.201	€ 2.389	€ 2.589	€ 2.742
6	€ 1.851	€ 1.906	€ 1.959	€ 2.037	€ 2.127	€ 2.235	€ 2.430	€ 2.638	€ 2.796
7	-	-	€ 1.984	€ 2.066	€ 2.156	€ 2.270	€ 2.478	€ 2.691	€ 2.848
8	-	-	-	-	-	€ 2.298	€ 2.518	€ 2.743	€ 2.905
9	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 2.959

SALARISSCHAAL PER 1 januari 2007 - inclusief verhoging 1%

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
FUNCTIEJAAR	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS	BASIS SALARIS
0	€ 1.766	€ 1.805	€ 1.845	€ 1.893	€ 1.957	€ 2.056	€ 2.202	€ 2.371	€ 2.517
1	€ 1.780	€ 1.826	€ 1.861	€ 1.917	€ 1.988	€ 2.090	€ 2.243	€ 2.422	€ 2.568
2	€ 1.801	€ 1.844	€ 1.881	€ 1.944	€ 2.014	€ 2.126	€ 2.289	€ 2.468	€ 2.616
3	€ 1.816	€ 1.861	€ 1.907	€ 1.970	€ 2.052	€ 2.157	€ 2.331	€ 2.515	€ 2.669
4	€ 1.834	€ 1.881	€ 1.927	€ 1.997	€ 2.082	€ 2.187	€ 2.365	€ 2.566	€ 2.720
5	€ 1.852	€ 1.902	€ 1.953	€ 2.020	€ 2.114	€ 2.223	€ 2.413	€ 2.615	€ 2.770
6	€ 1.870	€ 1.925	€ 1.979	€ 2.057	€ 2.149	€ 2.257	€ 2.455	€ 2.665	€ 2.824
7	-	-	€ 2.004	€ 2.086	€ 2.178	€ 2.292	€ 2.502	€ 2.718	€ 2.876
8	-	-	-	-	-	€ 2.321	€ 2.543	€ 2.771	€ 2.934

9	-	-	-	-	-	-	-	-	€2.988
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

BIJLAGE III

als bedoeld in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Cytec Industries B.V. en Cytec Manufacturing B.V.

PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, blijft het salaris verschuldigd.

BIJLAGE IV

A. VORMING

Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld, gedurende de daarvoor benodigde tijd, tot een maximum van twee halve dagen of een dag per week met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. VAKOPLEIDING

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor gestelde eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld, met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voorzover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs resp. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

BIJLAGE V

VAKBONDSWERK OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

De werkgever is bereid zich positief op te stellen ten aanzien van het vakbondswerk op het niveau van de onderneming. Tevens is de werkgever bereid aan bestuursleden van bedrijfsledengroepen dezelfde ontslagbescherming te verlenen als neergelegd in de Wet op de Ondernemingsraden ten behoeve van Ondernemingsraadsleden.

BIJLAGE VI

WERKGEVERSBIJDRAGE

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

BIJLAGE VII

DEELTIJD

Voor werknemers die in deeltijd werken is de interne beleidsnotitie "Arbeidsvoorwaarden bij deeltijd" van toepassing. Deze notitie is opgenomen in het P.Z.-handboek. Inhoudelijke, arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen kunnen alleen tussen contractpartners worden vastgesteld.

BIJLAGE VIII

WET VERBETERING POORTWACHTER

Gezamenlijke afspraken tussen vakbonden en Cytec met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter.

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bijeen aanbod tot intern of extern passende werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. De loondoorbetaling zal gedurende de aanvraag van deze second opinion tot en met het oordeel van de UWV niet worden opgeschort.
- Indien de werknemer zijn verplichtingen onvoldoende nakomt of weigert aangeboden passend werk te verrichten, dan loopt de werknemer het risico dat de aangevraagde uitkering in het kader van de sociale verzekeringen geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd. Daarenboven verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de aanvullingen van de werkgever (zie CAO-artikel 13.4).

CAO 2006-2007

- De werkgever draagt zorg voor een goede voorlichting aan de werknemers over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer dat er voorlichting wordt gegeven over de voorgeschreven gang van zaken rond de ziekmelding, de begeleiding, het maken van een plan van aanpak en reïntegratieverslag, de aanvraag WAO-uitkering en de aanvraag van een persoonsgebonden budget. Werkgever zal eveneens zorgdragen voor een casemanager.
- Werkgever zal zijn beleid ten aanzien van preventie, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie continueren en zich maximaal blijven inzetten om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in hun functie intern te herplaatsen, mede op grond van maatwerk gerelateerd aan de beschikbare restcapaciteit. Indien onverhoopt dit onmogelijk is zal werkgever zich inspannen om de betrokken werknemer maximale ondersteuning te geven voor het vinden van een geschikte arbeidsplaats buiten de organisatie van de werkgever. Hierover zal overleg met Vakbonden plaatsvinden; een en ander gericht op het benutten van de restverdiencapaciteit van betrokken werknemer en de voorwaarden waarop de overgang kan plaatsvinden.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meerdere reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal worden uitgegaan van de volgende uitgangspunten:
 - a. Er moet voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar zijn om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen;
 - b. Voor de te reïntegreren werknemer moet een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaan;
 - c. De privacy van de te reïntegreren werknemer moet worden gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming Persoonsgegevens;
 - d. Er wordt periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over resultaten daar van;
 - e. Periodiek zal een klanttevredenheidsonderzoek onder werknemers worden gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht en waarin de mening van Cytec eveneens is verwoord;
 - f. De begrippen 'plaatsing' en 'geslaagde' integratie zullen duidelijk worden omschreven.
- De vakbonden en OR zullen in het kader van hun monitorfunctie minimaal twee keer per jaar geïnformeerd worden over de voortgang en de algemene gang van zaken rond de toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter. Vanuit deze monitorfunctie zal Cytec onder meer informatie verschaffen over het ziekteverzuimcijfer, het verloop van de reïntegratieprocessen, de reïntegratie van medewerkers naar de eigen functie dan wel de reïntegratie naar een passende functie binnen of buiten Cytec, het aantal aangevraagde en toegekende WAO aanvragen.

AANHANGSEL I

Samenlevingsvormen

Cytec zal het verschil tussen gehuwden en andere aantoonbaar duurzame samenlevingsvormen soepel benaderen in geval de betrokken werknemer om bijzonder verlof, als geregeld in de CAO, verzoekt.

Gewetensbezwaarden

Indien een werknemer/ster bij de uitoefening van zijn/haar functie aantoonbaar in gewetensnood komt, zal met betrokkene, binnen de grenzen der redelijkheid en de bedrijfsmogelijkheden, naar een oplossing worden gezocht.

Aannamebeleid

Bij haar aannamebeleid houdt Cytec rekening met de Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 02-08-1982.

Opleidingsbeleid

In het kader van ons trainings/opleidingsbeleid wordt er jaarlijks een opleidingsplan gemaakt. Hierin wordt weergegeven welke de opleidingsbehoeften zijn en waar de prioriteiten liggen.

Het opleidingsplan is opgedeeld in de volgende 3 delen:

- Gericht op behoeften van de totale onderneming;
- Gericht op de behoeften van het departement;
- Gericht op de behoeften en wensen van werknemers.

De opleidingsplannen kunnen tijdens het tussentijds overleg (de zogenaamde periodieke besprekingen) verder worden besproken.

Beoordelings- en salarissystematiek

De implementatie van een nieuwe salarissystematiek wordt doorgeschoven naar de CAO-onderhandelingen van volgend jaar. De uitgangspunten zijn helder en ook de wensen van de Vakbonden zijn aan de orde geweest. Tijdens het tussentijdse overleg zal nadere invulling gegeven worden aan de details van de vernieuwde beoordelings- en salarissystematiek voor het CAO-personeel.

Solidariteitsfondsen

Aan de beide Solidariteitsfondsen van FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond zal tijdens de looptijd van deze CAO een totaalbedrag van € 7.000 worden overgemaakt, waarbij de verdeling 2/3 FNV (€ 4.667) en 1/3 CNV (€ 2.333) zal zijn. Beide bonden zorgen voor toezending van nadere informatie over de resp. fondsen en zullen een factuur sturen voor het overmaken van genoemde bedragen."

Fiscale faciliteit vakbondscontributie

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO

I. Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

II. Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname. De kaderleden van de Vakbonden zullen zorgen voor de communicatie, verzamelen van de individuele declaratieformulieren en het faciliteren van dit fiscale voordeel.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand maart volgend op het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

III. Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

IV. Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(voorbeeld)

CAO 2006-2007

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende,
(naam werknemer)

SoFinummer:

.....
.....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij(naam wg) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij(naam wg);

c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar):

..... euro;

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;

e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);

f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;

g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.

h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

.....
.....

Handtekening:

.....
.....

Blijvende inzetbaarheid.

Partijen erkennen het belang van *employability* en blijvende inzetbaarheid. In dit perspectief zullen werkgever en vakbonden de werknemers van Cytec blijven voorlichten over het belang hiervan en de bestaande voorzieningen binnen de onderneming van werkgever, zoals loopbaanadvisering,.

Daarnaast zal werkgever gedurende de looptijd van de CAO op grond van de door de AWVN opgestelde leeftijds Spiegel inventariseren welke instrumenten nu al bestaan, de leeftijdsopbouw in de komende jaren en eventuele knelpunten hierbij. Hierbij zal aandacht worden besteed aan onder meer in- en uitstroom, eventuele verschillen per afdelingen en eventuele knelpunten in relatie tot werken in ploegdienst. De werkgever zal hier samen met de Ondernemingsraad uitvoering aan geven. De uitkomsten zullen met de vakbonden worden besproken, waarna vervolgspraken zullen worden gemaakt.

Task force jeugdwerkloosheid:

Werkgever zal zijn betrokkenheid bij het opleiden van jongeren voor operator alsmede het aanbieden van minimaal 2 stageplaatsen continueren.

PROTOCOL I

BEHORENDE BIJ DE CAO van CYTEC INDUSTRIES B.V. en CYTEC MANUFACTURING B.V. INZAKE ARBEIDSDUURVERKORTING VOOR DAGDIENSTMEDEWERKERS.

- I. Voor de werknemers in dagdienst zal voor wat betreft de invulling van het totaal aan arbeidsduurverkortingsaan de volgende **randvoorwaarden** voldaan moeten worden:
- a. Het handhaven van de maximale service vanuit de dagdienst tot ongestoorde volcontinuïteit.
 - b. Het handhaven van de wekelijkse bedrijfstijd van minimaal 40 uur.
 - c. Een dagelijkse arbeidsduur van afdelingen/groepen van minimaal 8 uur.
 - d. De mogelijkheid per afdeling/groep tot inroosteren op jaarbasis van ADV Dit kan inhouden:
 - * Per afdeling/groep verschoven diensten.
 - * Inroosteren op weekbasis van bestaande en toekomstige ADV-dagen en ADV-uren.Eén en ander conform de benadering zoals gevolgd bij de invoering van de 5-ploegendienst. (via groepsvertegenwoordiging).

II. **Algemeen:**

- Ziek op een vastgelegde ADV dag doet deze dag vervallen. Bij langdurige ziekte komt 1,5 ADV per maand te vervallen.
- Terugroepen op een vastgelegde ADV dag = overurenregeling (CAO artikel 8.5).
- De 60-dagen regeling zal strak worden aangehouden (CAO artikel 8.5.b).

III. **Vanaf 1 januari 2002 geldt de onderstaande procedure ten aanzien van de arbeidsduurverkortings en flexibiliteit.**

Uitgangspunt :

- 38-urige gemiddelde werktijd per week (verplicht).
- Individueel in te roosteren in 36, 37, 38, 39, 40-urige werkweken.
- Saldo 9 ADV-dagen (8 x 9 uren).
- Uitgangspunt is een 4 x 8 + 6 (in de flexibiliteitscommissie zal de invulling nader worden uitgewerkt zie hieronder).
- Datum ingang regeling 1 januari 2002.
- Verplichte inroostering per 6 maanden.
- Op voorhand.
- Waarbij een gemiddelde werkweek over die periode 38 uren moet bedragen.
- Minimale werkweek is 36 uren (indien minder ten koste van verlof en/of ADV).
- Maximale werkweek is 40 uren (indien meer - via huidige overwerkregeling).
- Maximale werkdag is 8 uren (de rest zijn overuren).
- Minimale werkdag is 4 uren (indien een gehele vrije dag wordt gewenst dient de rest te worden gecompenseerd met verlof of Saldo ADV-dagen).
- Inroosteren gebeurt individueel tussen werknemer en leidinggevende en dit in het kader van de mogelijkheden binnen de afdeling en de voorstellen van de flexibiliteitscommissie.

Flexibiliteit:

- Een flexibiliteitcommissie wordt in het leven geroepen om de kaders van het inroosteren en /of besteden van de ADV-tijd vast te leggen. Het advies van de commissie wordt als "bindend" beschouwd en zal dus ook als richtlijn gelden.
- De commissie zal bestaan uit een vertegenwoordiging van de OR, de bonden en Human Resources.
- Volgende zaken werden al afgesproken en maken onderdeel uit van het eindbod, er dient nog wel verdere afstemming plaats te vinden omtrent de praktische regelingen:
 - * Maximaal 5 ADV-dagen mogen worden geclusterd.
 - * Meer dan 3 ADV dagen (uit de saldopot) in het prepensioen steken mag en wel tegen de volgende waarde: Eerste 3 dagen aan 1% van het bruto jaarsalaris, alle volgende dagen aan 0,47% van het bruto jaarsalaris (beide inclusief vakantiegeld en 13de maand).
 - * Aan- en verkoop van vakantiedagen aan 4,64% per dag van het bruto maandsalaris.
 - * Saldo ADV-pot (=9 dagen) op te nemen per dagen en uren.
 - * Een hardheidsclausule moet worden ingebouwd om indien noodzaak toch nog een aantal veranderingen te kunnen aanbrengen aan het ingeroosterde lopende rooster.
 - * Indien niet flexibel, door de leidinggevende, wordt ingegaan op een aantal vragen tot inroostering zal HR optreden met een neutrale insteek om tot een oplossing te komen.

Financiële consequentie:

Elke werknemer - die ADV gerechtigd is - zal per 1 januari 2002 een structurele verhoging krijgen van 0,85% (zie artikel 7.8).

PROTOCOL II

**INZAKE ARTIKEL 19 VAN DE CAO VAN CYTEC INDUSTRIES B.V. en CYTEC
MANUFACTURING B.V.**

Ter aanvulling van artikel 19 zal op de werkgever tevens de verplichting rusten tot handhaving van de Fabrieksveiligheid Commissie en tot verslaglegging van de werkzaamheden van deze Commissie.

Dit veiligheidsverslag zal worden gepubliceerd en worden behandeld in de Ondernemingsraad.

PROTOCOL III

BEHORENDE BIJ DE CAO van CYTEC INDUSTRIES B.V. en CYTEC MANUFACTURING B.V. INZAKE HET WAGW BELEID.

Met het oog op het te voeren beleid overeenkomstig de algemene taakstelling van artikel 2 WAGW, te weten:

- a. het - voor zover dit redelijkerwijs in het vermogen ligt - bevorderen van gelijke kansen voor gehandicapten met betrekking tot de deelname aan het arbeidsproces.
- b. het treffen van voorzieningen tot behoud, herstel/bevordering van arbeidsgeschiktheid, ligt het in de bedoeling dat in de loop van de contractperiode van deze CAO een verdere uitwerking wordt gegeven aan de volgende aandachtspunten:
 1. De bestaande feitelijke situatie met betrekking tot in dienst zijnde medewerkers, voorzover deze vallen onder de doelstelling van de WAGW.
 2. De inschakeling van de bedrijfsarts/Arbo en de contractarts/GAK bij verzuimproblemen om de integratie te bespoedigen.
 3. Melding van mogelijk geschikte vacatures bij de instanties die betrokken zijn bij de lopende herplaatsinggevallen.
 4. Het gedurende een bepaalde tijdsperiode beschikbaar houden van de eigen functie van de arbeidsongeschikte werknemer, dan wel van vakante lichtere functies.
 5. Mogelijkheden voor gehandicapte werknemers om in een lichtere functie dan wel in deeltijd te kunnen werken.
 6. De wijze waarop bij werving en selectie ook rekening wordt gehouden met de inschakeling van gehandicapte werknemers.
 7. Scholing van gehandicapte werknemers.
 8. Cyttec verklaart dat een werknemer die via wettelijke bevoegde instanties minder dan 15% arbeidsongeschikt verklaard is, door Cyttec als volledig arbeidsgeschikt in zijn/haar functie gehandhaafd zal blijven.

Over de voortgang van deze uitwerking zullen partijen halverwege de looptijd van deze CAO overleg plegen.