

#246840

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR COLORTREND BV
Looptijd: 1 januari 2005– 31 december 2005.

© Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en /of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Haarlem.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekende

Colortrend B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

Vakbond ABW te Heerlen

De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen Colortrend B.V., als partij ter ene zijde en elk van de organisaties genoemde als partij ter andere zijde afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst welke per 1 januari 2005 afliep, voor de duur van 12 maanden, dus tot en met 31 december 2005, zal worden verlengd.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
1	Definities	4
1a	Deeltijdwerknemer	5
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
3	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	8
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
5	Indiensttreding en ontslag	10
6	Dienstrooster en arbeidsduur	13
7	Functiegroepen en salarisschalen	15
8	Toepassing van de salarisschalen	16
9	Toeslag voor het werken in ploegendiensten	18
10	Bijzondere beloningen	20
11	Zon - en feestdagen	23
12	Geoorloofd verzuim	24
13	Vakantie	26
14	Vakantietoeslag en 13 ^e maand	30
15	Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	31
15a	Uitkering bij overlijden	34
16	Pensioenregeling	35
16a	Kinderopvang	35
16b	Spaarloonregeling	35
17	Tussentijdse wijziging	36
18	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	37
BIJLAGE I	Functielijst	38
BIJLAGE II	Salarisschalen	39
BIJLAGE III a t/m b	Schema's ingevolge art.8 lid 2 en 3	41
BIJLAGE IV	Regeling partiel leerplichtigen	43
BIJLAGE V	Begeleidings- en beroepscommissie ORBA	44
Bijlage VI	Reiskostenregeling	47
PROTOCOL		48

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- A. werkgever: de partij ter ene zijde;
- B. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- C. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- D. maand: een kalendermaand;
- E. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- F. dienst: de overeengekomen werktijd binnen een periode van 24 uur;
- G. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- H. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- I. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 en een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8.3c;
- J. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 1a

Deeltijdwerknemer

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

In overleg tussen de afdelingsleiding en de betrokken werknemer worden jaarlijks de dienstroosters vastgelegd.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst anders dan vermeld in de artikelen 17 en 18.
3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden die ongunstiger zijn, dan bepaald in deze overeenkomst. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften, in een voor de werknemers gunstige zin afwijken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Wanneer deze afwijking groepen werknemers of alle werknemers betreft, zal de werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakverenigingen.
4. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a) de werkgever bij het ontstaan van vacatures, de eigen werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 - b) de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende Arbeidsbureau c.q. afmelden;
 - c) de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever zal daarnaast speciale aandacht schenken aan de instroom van vrouwen in de chemisch -technische functies;
 - d) de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de O.R. hierover worden geïnformeerd, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen. Uitzendkrachten zullen minimaal het functie-uurloon volgens deze CAO ontvangen.
5. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de betrokken O.R.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW enerzijds en de FNV Bondgenoten te Utrecht, de Vakbond ABW te Heerlen en de Unie te Culemborg anderzijds gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De bijdrage bedraagt voor het jaar 2005€ 17,76 per werknemer. Het aantal werknemers zal overeenkomstig artikel 5 van bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

7. Ten behoeve van scholing wordt een scholingsplan opgesteld. Voor de coördinatie van dit plan wordt op parttime basis een werknemer vrijgemaakt. Voor de kosten van scholing en opleiding wordt 1% van de loonsom gebudgetteerd.
8. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM beleid) en aan de hand van VGM-jaarplannen, die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit en veiligheid van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.

De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, meewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.

9. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, een bestuurslid van de bedrijfsleden groep niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen. De vakvereniging zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden, voorzover deze collectieve arbeidsovereenkomst op hen van toepassing is, 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 omschreven in de artikelen 17 en 18, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst - en rusttijd betreft, zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. De verplichting tot overwerk geldt niet voor werknemers van 50 jaar en ouder.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven en gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen.
6. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, indien dit een gevaar is of in strijd is met de functie die binnen de onderneming wordt uitgeoefend. De werkgever is bevoegd, indien de werknemer na een speciaal tot hem gericht verbod wel betaalde arbeid voor derden verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent, hem op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na het beëindigen van het dienstverband.
8. De werknemer is verplicht indien de werkgever dit verlangt, zich te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt het bepaalde in artikel 652 lid 4 BW van de flex wet: er zal een wederzijdse proeftijd van één maand worden overeengekomen bij een dienstverband van korter dan 24 maanden.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor:
 - a) onbepaalde tijd.
 - b) een bepaalde tijdsduur.
 - c) het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
 - d) het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld, wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd geacht te zijn aangegaan.

3.
 - a) Een dienstverband als genoemd in de leden 2.b, 2.c, en 2.d zal worden aangegaan voor een tijdsduur van maximaal 2 jaren. Zulk een dienstverband kan maximaal verlengd worden voor een zodanige periode dat de dienstverbanden tezamen niet langer zullen duren dan 3 jaren. Indien deze werknemer langer dan 3 jaren in dienst is geweest wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
 - b) De overgang van een dienstverband voor bepaalde tijd in een dienstverband voor onbepaalde tijd als omschreven in lid 3.a geldt niet voor werknemers met een leer / arbeidsovereenkomst en evenmin voor hoger opgeleide chemici met een marktconform AIO contract. Vapro-operators kunnen na voltooiing van hun studie te werk gesteld worden op een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:
 - a) voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd toe een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45^e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken en door opzegging door de werkgever voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2000 in dienst treden zoals vermeld in de onderstaande tabel:

<u>Dienstverband</u>	<u>Opzegtermijn</u>
0 t/m 4 jaren	1 maand
5 t/m 9 jaren	2 maanden

10 t/m 14 jaren	3 maanden
15 jaren of meer	4 maanden

2. door opzegging van de werknemer met één maand.

De opzeggingen dienen zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

- b) voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c) voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
5. a) het bepaalde in artikel 5 is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan), in zoverre dat de dienstverbanden genoemd in lid 2.b, c en d eenmaal verlengd kunnen worden, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
- b) indien een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer een week voor het tijdstip waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
8. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet, dan wel werknemers van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd ten het einde van de kalendermaand.
- 9 a) Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering genoodzaakt is tot verplaatsing van werknemers al of niet gepaard gaande met functiewijzigingen of gedwongen is tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte gezien belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de contracterende vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een door de betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit de te nemen maatregelen voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
- b) In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen, bij sollicitatie in principe het eerst voor

aanstelling in aanmerking komen, mits sedert hun ontslag niet meer dan 1 jaar is verlopen en het bedrijfsbelang zich tegen de aanstelling niet verzet.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a) een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b) een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c) een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week. Voor iedere werknemer wordt individueel het rooster samengesteld. Daarbij kunnen per kalenderjaar maximaal 6 diensten worden verplaatst teneinde bezettingsproblemen als gevolg van vakantie, opleidingen, ziekte of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. In het rooster worden op jaarbasis 214 diensten van 8 uur ingeroosterd. 4 diensten worden gereserveerd ter compensatie van 10 minuten ploegenoverdracht. 1 dienst is gereserveerd als oproepdienst.
 - d) De werknemer in dagdienst resp. 3-ploegendienst en 2-ploegendienst ontvangt 92 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur. Deze arbeidsduurverkorting dient te worden geëffectueerd in blokken van minimaal 4 uur, zoveel mogelijk over het jaar verspreid.

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks maximaal 4 dagen als collectieve roostervrije dagen vast. De overige dagen worden op basis van een halfjaarlijkse planning door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats. Voor iedere aaneengesloten periode van 6 maanden gedurende welke de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid vindt geen opbouw plaats. Slechts indien een roostervrije dag niet is opgenomen wegens bedrijfsomstandigheden wordt deze gecompenseerd door een vervangende roostervrije dag.

- e) Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 3.
 - a) In de dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 17.30 uur op basis van het reglement variabele werktijden.
 - b) In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middag - en nachtdienst zijn ingedeeld.

- c) In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend -, middag - of nachtdienst is.
 - d) In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag t/m vrijdag, waarbij de werknemers beurtelings in een dienst van 06.00 uur tot 14.30 uur en een dienst van 14.15 uur tot 22.45 uur (inclusief een pauze van 30 minuten) zijn ingedeeld.
4. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a) De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling die is gebaseerd op het ORBA-systeem is vermeld in bijlage I.
- b) Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in de bijlage II a, b, c, d en e van deze overeenkomst.

Toepassing van de salarisschalen

1. a) De schaalsalarissen worden eenmaal per jaar vastgesteld met ingang van 1 april. voorzover men nog is ingedeeld in de leeftijdschaal kan ook herziening plaatsvinden per 1 oktober.
 - b) Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld, zal het aantal functie jaren met ingang van 1 april daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 oktober. In geval van een bevordering op of na 1 oktober, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jarenverhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 april.
 - c) Indien een medewerker aantoonbaar onvoldoende heeft gefunctioneerd kan werkgever een periodieke verhoging (1 functiejaar) onthouden en het salaris van betrokkene voor een jaar bevriezen (exclusief de CAO verhoging). Deze beslissing zal schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokkene dienen te worden medegedeeld.
 - d) Indien een medewerker aantoonbaar beter functioneert dan zijn of haar collega's kan werkgever deze medewerker naast de reguliere verhoging een extra periodieke verhoging van 1 functiejaar toekennen.). Deze beslissing zal schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokkene dienen te worden medegedeeld.
 - e) Desgewenst zal werkgever aan vakorganisaties inzage geven of en zo ja hoeveel medewerkers en om welke redenen er geen of een extra periodieke verhoging hebben ontvangen.
2. a) Werknemers, die voldoen aan de eisen die aan de functie worden gesteld, worden bij te werkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
 - b) Werknemers, op wie de leeftijdsschaal niet van toepassing is en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen indien de indeling een salarisschaal lager plaatsvindt, respectievelijk ten hoogste 12 maanden indien de indeling twee salarisschalen lager plaatsvindt, dan met de functie overeenkomt. Genoemde perioden van 6, resp. 12 maanden worden verlengd met de duur van eventuele afwezigheid indien deze afwezigheid (een) aaneengesloten periode(n) van langer dan 1 maand heeft bedragen. Aan te stellen VAPRO B proces Leerlingoperators worden in het eerste leerjaar beloond volgens salarisschaal II.
 - c) De werknemer die op schriftelijke aanwijzing van de leidinggevende gedurende tenminste 3 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en is gebaseerd op het verschilbedrag tussen de twee betrokken salarisschalen zoals schematisch vermeld in bijlage III a, b, c en

- d) Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. De waarneming zal maximaal 6 maanden duren.
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 volgende op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De salarisverhoging zal minimaal het bedrag bedragen zoals schematisch vermeld in Bijlage III e, f, g en h.
- b) Werknemers, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De salarisverlaging zal minimaal het bedrag bedragen zoals schematisch vermeld in bijlage III e, f, g en h.
- c) Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lage ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld op een salaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
- d) Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, de afbouwregeling als genoemd in art. 3.c van dit artikel op overeenkomstige wijze van toepassing.
4. Het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
5. Voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
6. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
7. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 9

Toeslag voor het werken in ploegendiensten

1.
 - a) Voor geregelde arbeid in 3-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 24 %.
 - b) Voor geregelde arbeid in 5-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 30 %.
 - c) Voor geregelde arbeid in 2-ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 14 %.
 - d) Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendiensten heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. resp. b. en c. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
2. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
3. Werknemers, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalig toeslag van 1 % van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien niet van te voren de tijdsduur van overplaatsing is aangegeven.
4. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, gedurende de volgende periode:
 - a) indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 1.c van dit artikel;
 - b) indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100 % gedurende de lopende maand;
 - c) indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

- d) indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maandag
 - 80 % gedurende 2 maanden
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 40 % gedurende 2 maanden
 - 20 % gedurende 2 maanden;

- e) Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 4 maanden
 - 60 % gedurende 4 maanden
 - 40 % gedurende 4 maanden
 - 20 % gedurende 4 maanden;

- f) indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 80 % gedurende 12 maanden
 - 60 % gedurende 12 maanden
 - 40 % gedurende 12 maanden
 - 20 % gedurende 12 maanden

- g) De werknemer van 60 jaar en ouder die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt de ploegentoeslag behorende bij zijn vorige functie.

Bijzondere beloningen

1. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster zoals genoemd in artikel 6 lid 1, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

a) Overwerkbepalingen voor deeltijdwerknemers:

Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer dan de geldende arbeidsduur per dag en /of week van een werknemer met een fulltime dienstverband wordt overschreden.

Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft op uren die liggen buiten de in artikel 6 lid 3 onder a genoemde dagdienstbegrenzing.

Voor een deeltijdwerker in ploegdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd dienstverband in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegdienst.

Wanneer de werknemer met een deeltijddienstverband arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 6 lid 1, is het inkomen over deze uren gelijk aan het geldende uurloon vermeerderd met 20% als compensatie voor vakantietoeslag en 13^e maand.

b) De overwerkvergoeding voor werknemers in dagdienst:

Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurloon. Het uurloon bedraagt 0,58 % van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 12.00 uur: 50 % van het uurloon.
- uren op zaterdag 12.00 uur tot en met 24.00 uur en uren op zondagen: 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen van 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 200 % van het uurloon.

c) De overwerkvergoeding voor werknemers in ploegdiensten:

Per gewerkt uur ontvangt de werknemer het normale uurloon vermeerderd met de voor hem geldende ploegdiensttoeslag. Het uurloon bedraagt 0,58 % van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur: 50 % van het uurloon.
- uren op zondag 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen van 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 150 % van het uurloon.

De tijd gewerkt in overwerk wordt tot een maximum van 40 uren per jaar gecompenseerd door vrije tijd. De overwerktijd boven 40 uren per jaar en de overwerktoeslag worden uitsluitend uitbetaald.

Indien in opdracht van de werkgever op een vastgestelde collectieve roostervrije dag moet worden gewerkt, wordt er vervangende vrije tijd beschikbaar gesteld, waarvan opname binnen een maand dient plaats te vinden en welke opname door de werkgever mogelijk wordt gemaakt. Indien de werkgever dit minimaal 28 dagen van tevoren heeft gemeld, geldt dit niet als overwerk.

2. Verschoven uren vergoeding

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden buiten het geldende dienstrooster, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. De toeslag bedraagt voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur 50 % van het uurloon.
- uren op zondag 00.00 uur tot en met 24.00 uur 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen 00.00 uur tot en met 24.00 uur 200 % van het uurloon.

3. Verzuimuren

De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, ontvangt voor deze uren naast de beloning als vermeld onder 1.b evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.

Indien de verzuimuren niet worden opgenomen, worden zij in het geheel niet gegeven. Het tijdstip waarop het opnemen van verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de dienst direct volgende op het overwerk. Als overwerk begint op of na 04.00 uur s'ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren.

4. Rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

5. Consignatieregeling

a) Er is sprake van consignatie, indien de werknemer zich na schriftelijke opdracht van de werkgever buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden.

b) De vergoeding voor consignatie bedraagt per etmaal:

- op maandag tot en met vrijdag: 0,75 % van het schaalsalaris
- op zaterdag, zondag en collectieve roostervrije dagen: 2,00 % van het schaalsalaris
- op feestdagen: 3,00 % van het schaalsalaris.

c) Bij opkomst wordt de gewerkte tijd beloond als overwerk met een minimum van 1 uur per opkomst. Gemaakte kilometerkosten worden vergoed tegen de geldende tarieven en volgens de bestaande regeling.

- d) Consignatie zal niet op een individuele a.d.v.-dag plaatsvinden.
- e) Er zal naar worden gestreefd de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken en niet langer dan gedurende een week te consignereren.
- f) In bijzondere gevallen kan de werkgever in gunstige zin van deze regeling afwijken.

6. Reiskosten regeling extra opkomen

Indien een werknemer een extra opkomst naar het bedrijf maakt op verzoek van de werkgever en hiervoor nog geen reiskostenvergoeding wordt betaald, zal werkgever hiertoe overgaan met dien verstande dat betaling plaatsvindt op basis van openbaar vervoer.

Artikel 11

Zon - en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, koninginnedag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en lustrumjaren 5 mei.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon - en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten die aanvangen op 00.00 uur op de betrokken feestdag.
3. Op zon - en feestdagen wordt als regel niet gewerkt in de dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst. Voor de 5-ploegendienst geldt, dat er niet gewerkt zal worden van 16.30 uur 24 december tot het begin van de eerste dienst op 2 januari.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 628 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a) van de dag van overlijden tot en met dag na de begrafenis of crematie bij overlijden en begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot of van een kind of pleegkind of van een van de ouders, schoonouders, schoonzoons en schoondochters;
 - b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden, begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - c) gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn of haar huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag;
 - d) gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e) gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - f) gedurende een dag of dienst bij bevalling van de echtgenote;
2 dagen kraamverlof.
 - g) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zij schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
 - h) gedurende een dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer;
 - i) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;

- j) aan jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zal maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven worden, indien zij daadwerkelijk deelnemen aan vormingswerk of vakonderwijs (dit laatste indien het van belang is voor de functie of de te vervullen functie van de werknemer in het bedrijf).
3. Desgewenst zal de werknemer 1 jaar voor zijn pensionering c.q. datum van vervroegd uittreden eenmalig in de gelegenheid worden gesteld om gedurende maximaal 5 dagen, met behoud van salaris, een zogenaamde prépensioneringscursus te volgen.

Artikel 13

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a) De werknemer in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. De werknemer in 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 diensten.
 - b) De niet-leerplichtige werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 28 dagen vakantie met behoud van salaris.
 - c) De werknemer die 10, 20 resp. 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 1, 2 resp. 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris, ingaande in het jaar waarin dat jubileum plaatsvindt.
 - d) Werknemers van 45, 50, 55 of 60 jaar en ouder hebben in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op resp. 1, 2, 3 of 4 extra dagen vakantie met behoud van salaris, ingaande in het jaar waarin bovengenoemde leeftijden bereikt worden. Cumulatie van leeftijd - en diensttijdvakantie vindt niet plaats.
 - e) De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een werknemer die voor of op de 15^e 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 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

5. Aaneengesloten vakantie

- a) De werknemer dient tenminste twee weken aaneengesloten vakantie per jaar op te nemen.
- b) De werknemer kan na overleg met de werkgever, mits de bedrijfsomstandigheden zich daar niet tegen verzetten, aaneengesloten vakantie opnemen op een tijdstip, wanneer hij dat wenst.
- c) De werkgever zal indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, bij het verlenen van de vakantie rekening houdend met reeds gemaakte vakantieafspraken en zonedig onbetaald verlof toe te kennen.

6. Overige regelingen betreffende de opname van vakantiedagen

- a) De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt en tevens de goedkeuring behoeft van de ondernemingsraad.
- b) De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c) Bij overgang van 3- naar 5-ploegendienst kunnen maximaal 10 reeds verworven adv-vakantiedagen worden meegenomen. De meerdere dagen dienen te worden opgenomen alvorens de werknemer in de 5-ploegendienst gaat werken.
- d) De werknemer in 5-ploegendienst dient de vakantiedagen op te nemen evenredig verdeeld over ochtend -, middag - en nachtdiensten, alsmede over de dagen van de week.
- e) de werknemer heeft de mogelijkheid verlof in uren op te nemen, mits de regels in het reglement m.b.t. de werktijden/bloktijden niet overschreden worden.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantie-rechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn erworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a) De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b) 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof

- c. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie
- d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de laatste 9 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid 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.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - a. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
9. 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 8 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 12 lid 2 gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. 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. Verjaring

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na afloop van het jaar waarin deze zijn verworven, vervallen.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. Werkgever stelt werknemer in staat maximaal 5 dagen te kopen of verkopen, e.e.a. conform het vermelde in het reglement.

14. Berekening bij koop en verkoop van vakantiedagen

Uitgaande van een fulltime medewerker:

$\text{Maandloon} / 21,75 \text{ (gem. aantal werkdagen per maand)} \times \text{aantal gekochte/verkochte dagen.}$

De berekening van een parttime medewerker zal naar rato zijn.

Bijvoorbeeld:

$\text{maandloon} / 21,75 \text{ (gem. aantal werkdagen per maand)} \times 80\% \times \text{aantal gekochte/verkochte dagen.}$

Artikel 14

Vakantietoeslag en 13^e maand

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Aan de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8 %, te berekenen over $12 \times$ het maandinkomen over de maand april; met dien verstande dat deze toeslag in het vakantietoeslagjaar 2005 € 1.611,- zal bedragen, voor werknemers van 23 jaar en ouder. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer die na 1 juni voorafgaande aan het uitbetalingstijdstip in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het uitkeringsjaar eindigt.
3. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33 % van 12 maal het maandinkomen van de maand december.
4. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 3 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
5. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar resp. het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag resp. extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

ARTIKEL A

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

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.
2.
 - a) Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100 % van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b) Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
 - c) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid te werk is gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering krachtens de WAO tot 100% van het maandinkomen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. De aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 8 lid 3 onder d. van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - d) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkering een aanvulling verstrekken tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van deze aanvang van arbeidsongeschiktheid.
 - e) Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor wetswijziging (1 augustus 1993).
 - f) bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en 13^e maand.
3. Een werknemer die na het bereiken van de leeftijd van 57,5 jaar volledig arbeidsongeschikt wordt, ontvangt na afloop van de perioden genoemd in lid 2 tot zijn pensioenrichtleeftijd (65) een aanvulling op de WAO-uitkering tot 80% van het laatstgenoten inkomen.
4. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

5. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controle -voorschriften overtreden.
7. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

ARTIKEL B

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 op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

Als het 2^e ziektejaar nadert zal werkgever met bonden overleg plegen over eventuele aanvulling op loondoorbetaling in het 2^e ziektejaar.

5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid

Zodra de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen definitief bekend zijn zullen CAO-partijen in nader overleg treden.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - . loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - . loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - . aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage + 13^e maand. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Colortrend zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers passend werk intern te vinden. Er zal veel aandacht zijn voor preventie, verbeteren van arbeidsomstandigheden en optimale reïntegratie indien mogelijk.

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met 2 maanden na de maand waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 16

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaan twee pensioenregelingen.

De 2 pensioenregelingen zijn de flexregeling, een beschikbare premieregeling, en de middelloonregeling. Alle werknemers die voor 1 januari 2005 in dienst waren, hebben de mogelijkheid om, afhankelijk van hun opgebouwde pensioen, eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd uit te treden tegen 70% van hun gemiddelde loon.

Medewerkers die op of na 1 januari 2005 in dienst zijn getreden vallen automatisch in de flexregeling. Overige medewerkers hebben de vrije keuze om te kiezen voor een van de twee regelingen. De regelingen zullen worden uitgewerkt en ter keuze aan de medewerkers voorgelegd. Medewerkers die geen keuze maken vallen automatisch onder de middelloonregeling.

De pensioenregeling maakt integraal onderdeel uit van deze cao.

Artikel 16 a

Kinderopvang:

Deze wordt m.i.v. 1 januari 2005, toegepast conform de nieuwe wetgeving met dien verstande dat werkgever voor maximaal 1/6 bijdraagt in de kosten voor kinderen van 0-12 jaar. Hierbij wordt wel rekening gehouden met een maximumtarief. Colortrend hanteert hiervoor de richtlijnen van de belastingdienst.

In geval van een- oudergezinnen zal 1/3 bijdrage plaatsvinden.

Artikel 16 b

Spaarloonregeling:

In het bedrijf bestaat een spaarloonregeling waarvan de deelname voor de werknemer openstaat op grondslag van het betreffende reglement.

Artikel 17

Tussentijdse wijziging

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

Artikel 18

Duur de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt 31 december 2005 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij ter ene zijde
Colortrend B.V.
te Maastricht

Partijen ter andere zijde
FNV Bondgenoten te Utrecht
voorzitter

directie

secretaris

Vakbond ABW te Heerlen
voorzitter

secretaris

De Unie te Culemborg
voorzitter

secretaris

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7 van de CAO voor COLORTREND BV

Functielijst

Groep I	0	t/m	29,5	punten ORBA
Groep II	30	t/m	49,5	punten ORBA
Groep III	50	t/m	69,5	punten ORBA
Groep IV	70	t/m	89,5	punten ORBA
Groep V	90	t/m	109,5	punten ORBA
Groep VI	110	t/m	129,5	punten ORBA
Groep VII	130	t/m	149,5	punten ORBA
Groep VIII	150	t/m	169,5	punten ORBA
Groep IX	170	t/m	189,5	punten ORBA
Groep X	190	t/m	209,5	punten ORBA
Groep XI	210	t/m	230	punten ORBA

Salarisschalen per 1 april 2005

Leeftijdsschaal

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
16	444	496	731	756							
17	508	567	812	840	880	932					
18	585	654	973	1007	1059	1117					
19	675	755	1136	1176	1235	1303	1393				
20	790	883	1296	1343	1410	1433	1452	1494			
21	933	1042	1459	1510	1552	1582	1611	1645			
22	1092	1221	1540	1594	1620	1657	1691	1733			
23	1285	1438	1620	1678	1692	1731	1772	1819	1918		
24							1850	1905	2013	2092	
25								2014	2109	2218	2348

Functiejarenschaal

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
0	1285	1438	1620	1678	1692	1731	1850	2014	2109	2218	2348
1	1312	1468	1656	1717	1765	1805	1929	2077	2226	2316	2460
2	1337	1498	1688	1753	1801	1860	1989	2165	2300	2413	2572
3	1364	1530	1725	1789	1834	1899	2029	2219	2397	2509	2685
4	1390	1560	1758	1826	1870	1938	2073	2270	2459	2617	2800
5		1591	1793	1864	1906	1975	2115	2331	2523	2702	2916
6			1824	1901	1941	2014	2159	2377	2589	2790	3033
7					1978	2051	2199	2426	2650	2875	3147
8					2014	2089	2241	2480	2716	2961	3262
9						2130	2284	2536	2780	3046	3378
10									2844	3133	3494
11									2908	3215	3608
12										3301	3723
13										3389	3835
14										3476	3946
15											4056

BIJLAGE II E behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
COLORTREND BV

Salarisschaal aanpassingen en resultaatafhankelijke beloning.

De schaalsalarissen worden verhoogd met 0,5% per 1 januari 2005.

De Resultaat Afhankelijke Bonus gebaseerd op ROCE (Return On Capital Employed) zal worden uitgekeerd in januari 2006 en bedraagt afhankelijk van het behaalde resultaat minimaal 0.5% en maximaal 1.5%. Het betreft hier een niet pensioengevende bonus als onderdeel van een structurele regeling die vast in de CAO komt .

De werkgeversbijdrage m.b.t. de premiespaarloonregeling zal worden gecontinueerd voor die medewerkers die voorheen van deze regeling gebruik maakten. De bijdrage zal gestort worden in de individuele pensioenspaarpot van de medewerkers. Indien nodig zal het pensioencontract worden aangepast.

BIJLAGE III a
COLORTREND BV

Vergoedingsschema waarnemen hogere functie per 01-01-2005

incl 0,5%(jan 05)

Waar te nemen functieschaal

	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
I	44	92								
II		50	107							
III			57	143						
IV				87	184					
V					99	225				
VI						130	302			
VII							175	400		
VIII								232	451	
IX									220	519
X										295

BIJLAGE III B

incl 0,5% (jan 05)

Schema minimale salarisverhoging resp. salarisverlaging bij plaatsing in een hogere resp. lagere salarisschaal voor medewerkers die in een functiejaarschaal zijn ingedeeld, per 01-01-2005

Waar te nemen functieschaal

	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
I	22									
II		24								
III			26							
IV				42						
V					47					
VI						62				
VII							85			
VIII								113		
IX									108	
X										146

BIJLAGE IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
COLORTREND BV

Regeling partieel leerplichtigen

- a) Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b) Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgesteld salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c) Het aantal in de CAO bepaalde basis vakantiedagen, zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d) Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn..
- e) In geval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in c.

BIJLAGE V

als bedoeld in artikel 8 lid 7 van de CAO voor COLORTREND BV

Begeleiding -, beroepscommissie ORBA

1. De ORBA-methode volgens de normatief / structurerende wijze

Invoering van de ORBA-methode bij COLORTREND BV vindt plaats volgens de zogenaamde normatief / structurerende wijze. Dit wil zeggen dat toekomstgerichte functies worden omschreven en gewaardeerd. Dit in tegenstelling tot constaterend functieonderzoek waarbij de “hier en nu” situatie als uitgangspunt geldt. Bij normatief / structurerend functieonderzoek speelt het management een grote rol bij met name het samenstellen van de toekomstgerichte functies. Waardering (gradering) van de functies geschiedt door de AWW met behulp van de zgn. systemsleutel en beschikbaar referentiemateriaal. De AWW zorgt ervoor dat bij het samenstellen van de functies, uiteindelijk een evenwichtige rangorde wordt bereikt. De resultaten van het normatief/structurerend functieonderzoek worden gerapporteerd aan de directie.

2. Indeling van individuele medewerkers

Indelen van medewerkers in de organisatie, of anders gezegd, toewijzen van een bepaalde functie(omschrijving) aan een medewerker, gebeurt door de hiërarchische chef en de naast hogere chef via een beoordeling. Iedereen binnen de Colortrend-organisatie (dus ook leidinggevend) zal in eerste instantie worden beoordeeld tegen een (normatieve) functieomschrijving die zoveel mogelijk overeenkomt met de huidige functie. In principe bestaan er dan 3 mogelijke uitkomsten van een beoordeling nl.: a. functievervulling komt overeen met functie-inhoud, b. functievervulling gaat niveaumatisch boven functie-inhoud uit, c. functievervulling blijft niveaumatisch onder functie-inhoud. In geval van “a” levert indeling geen probleem op, bij situatie “b” dient overwogen te worden, indien de organisatieopzet dit toelaat of indeling in een andere, hoger gewaardeerde functie dient te geschieden en indien situatie “c” optreedt zal individueel worden bezien welke indeling het beste is waarbij afweging van het persoonlijk belang en het organisatie belang in het geding is. Algemeen gesteld, zal worden gepoogd om de functievervulling in overeenstemming te brengen met de functie-inhoud van de normatieve functie, b.v. door opleiding (verlaging van salaris is hierbij niet aan de orde). Bij indeling van individuele medewerkers speelt het “beoordelingsaspect” een belangrijke rol.

Zie voor de methode van beoordelen waar onder “verschil van mening c.q. bezwaar” het “Reglement Systematische Personeelsbeoordeling COLORTREND BV”.

3. Beroepsmogelijkheid

De mogelijke gronden voor het aantekenen van beroep zijn bij een normatieve / structurerende aanpak van functies anders dan bij een constaterend onderzoek. Beroep tegen de normatieve functie-inhoud is niet zinvol, deze inhoud is na uitvoerig beraad vastgelegd.

De functieniveaus zijn onderdeel van een evenwichtige structuur van hoog tot laag. Wel kan een medewerker beroep aantekenen indien hij van mening is, dat de indeling van zijn actuele werkzaamheden naar zijn opvattingen niet voldoende gemotiveerd is vanuit het normatieve materiaal. Een klacht wordt echter eerst mondeling, d.m.v. interviews al of niet aan de hand van vragenformulieren, via de normale kanalen (chef-P&O-deskundige) behandeld.

1

Als dit niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan men via de beroepscommissie in beroep gaan. Vanaf het aanmelden van het beroep kan de functievervuller vragen om een onderzoek van zijn momentele functie volgens de volledige uitvoeringsprocedures behorende bij de ORBA-methode. In dit geval dient een door medewerker en chef getekend document (vragenlijst, omschrijving) ter beschikking te zijn, waarin de essentie van de huidige taken van de medewerker is vastgelegd. Tenslotte kan de functievervuller, indien hij het niet eens is met eerder uitspraken en indien hij is aangesloten bij een vakorganisatie, in hoger beroep gaan. Het beroep kan dan, volgens de geldende afspraken met de onderneming en de vakorganisaties, worden behandeld.

4. Functieherziening

Functieonderzoek blijft niet beperkt tot een eenmalige gebeurtenis bij de invoering. Indien daartoe aanleiding is zullen wijzigingen in de functie-inhoud ook leiding tot herziening van de resultaten van de functiewaardering. Tevens zullen nieuw ontstane functies in de methode worden opgenomen en vervallen functies worden verwijderd.

Afdeling P&O dient onder algemeen toezicht van de deskundige van AWWN te zorgen voor een blijvend verantwoorde toepassing van de methode. De procedure die gevolgd wordt bij een tussentijdse functieherziening is gelijk aan de procedure hiervoor omschreven. Dit betekent dat functies worden afgeleid van organisatiedoelstellingen en worden gezien in een organisatorisch verband.

5. Begeleidings -beroepscommissie ORBA

- a. De commissie bestaat uit 5 leden, waarvan 2 te benoemen door de bestuurder, 2 door de ondernemingsraad en 1, in casu de voorzitter door de bestuurder en de ondernemingsraad gezamenlijk. De commissie wijst een secretaris uit haar midden aan.
- b. De leden van de commissie worden benoemd voor een periode van 3 jaar , waarna herbenoeming kan plaatsvinden.
- c. Het lidmaatschap van de commissie eindigt door bedanken dan wel beëindiging van het dienstverband, dan wel door het verstrijken van de zittingsperiode.
- d. Bij ontstaan van een vacature in de commissie zal hierin ten spoedigste worden voorzien door benoeming van een nieuw commissielid overeenkomstig als vermeld onder a. van deze paragraaf.
- e. De commissie zal zich in voorkomende gevallen laten bijstaan, voorlichten en adviseren door de deskundige van AWWN, houder van het ORBA-systeem.

6. Taken en bevoegdheden van de commissie

Tot de taken en bevoegdheden van de commissie behoren o.m.

- het verzamelen van alle informatie welke voor een goede taakvervulling nodig is;
- zich op de hoogte te stellen van de rangorde resultaten en als klankbord te dienen voor AWWN in eventuele discutabele gevallen;
- het bemiddelen bij meningsverschillen met betrekking tot de functie-indeling (niet personeelsbeoordelingstechnisch);
- toe te zien op het handhaven van de continuïteit in de functiewaardering, op de correcte toepassing van (beroeps) procedures en uitvoering van adequaat onderhoud;
- de commissie heeft het recht in- en externe deskundigen te raadplegen;

- de commissie vergadert zo vaak dit nodig is;
- de commissie bepaalt haar standpunt en kan besluiten AWWN voor nader onderzoek in te schakelen;
- de commissie adviseert de directie, die beslist gehoord hebbende de betrokkene, diens chef en de naast hogere chef;
- de secretaris van de commissie zal tenminste 1 × per jaar schriftelijk verslag aan de ondernemingsraad uitbrengen.

7. Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle verkregen informatie van persoonlijke gegevens. De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de commissie.

8. Uitlegging en wijziging van het reglement

Bij geschillen over uitlegging van het reglement beslist de bestuurder in overleg met de ondernemingsraad. Wijzigingen of aanvullingen kunnen alleen tot stand komen na overleg tussen directie en ondernemingsraad.

Bijlage VI Reiskostenregeling

Er zal een bijdrage plaatsvinden in de reiskosten woon- werk van 16 cent per gereden kilometer voor medewerkers met een enkele reisafstand tussen 10-15, 15- 20 en meer dan 20 km. De garantie wordt gegeven dat niemand er op achteruit zal gaan.

Het salderingsbesluit zal worden toegepast waarbij het fiscaal mogelijk is om , indien de fiscale ruimte woon- werk niet optimaal is benut , voor dienstreizen max. 28 cent netto te vergoeden.

Protocolafspraken:

CAO à la Carte

Medewerkers zijn in de gelegenheid tot het kopen en het verkopen van vakantiedagen aan Degussa Colortrend. Hier is een maximum aan verbonden van 5 vakantiedagen.

Werkgeversbijdrage

De AWWN-werkgeversbijdrage en de gemaakte afspraken in de vorige CAO zullen gecontinueerd worden.

Juridische check

Er zal een juridische check plaatsvinden om te beoordelen of de CAO moet worden aangepast aan veranderende wetgeving.