



Collectieve arbeidsovereenkomst voor Wellman BV

geldend van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007

© 2006. CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO en van Werkgeversvereniging AWWN te Haarlem.

INHOUD

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN		6	
Artikel	1	Toepasselijkheid van de overeenkomst	6
Artikel	2	Omschrijvingen en definities	6
Artikel	2a	Deeltijdwerknemer	6
Artikel	3	Algemene verplichtingen van partijen	7
Artikel	4	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	9
Artikel	5	Wijziging van de CAO	12
Artikel	6	Duur van de CAO en opzegging	12
 HOOFDSTUK II – ARBEIDSVOORWAARDEN – ALGEMEEN DEEL		 13	
Artikel	7	Aanstelling	13
Artikel	8	Verhuizing	13
Artikel	9	Schorsing	13
Artikel	10	Pensioenregelingen	13
Artikel	11	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	14
 HOOFDSTUK III – ARBEIDSVOORWAARDEN – WERKTIJDEN		 15	
Artikel	12	Omschrijvingen	15
Artikel	13	Dienstrooster	16
Artikel	14	Arbeidsduur	16
Artikel	15	Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	17
Artikel	16	Werk op afwijkende tijden	17
Artikel	17	Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen	18
 HOOFDSTUK IV – ARBEIDSVOORWAARDEN – BELONING		 19	
Artikel	18	Functiegroepen en salarisgroepen	19
Artikel	19	Salarissen	19
Artikel	20	Reserve	20
Artikel	21	Periodieke salarisherziening	20
Artikel	22	Tussentijdse herziening van het salaris	21
Artikel	23	Salaris bij plaatsing in een hogere groep	21
Artikel	24	Salaris bij plaatsing in een lagere groep	22
Artikel	25	Dienstroostertoeslag	23
Artikel	26	Beloning voor werk op afwijkende tijden	25
Artikel	27	Beloning bij overwerk	25
Artikel	28	Beloning voor werk op feestdagen	27
Artikel	29	Beloning bij consignatie	27
Artikel	30	Dienststijuitkering en extra beloning	28
Artikel	31	Vakantietoeslag	29
Artikel	32	Performance Incentive	29
Artikel	33	Reserve	30
Artikel	34	Tegemoetkomingen en vergoeding bij vast dagelijks heen en weer reizen	30

HOOFDSTUK V – ARBEIDSVoorwaarden – Afwezigheid		31	
Artikel	35	Omschrijvingen	31
Artikel	36	Afwezigheid	31
Artikel	37	Verzuim / bijzonder verlof	32
Artikel	38	Inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid	33
Artikel	39	Scholing en vorming	34
Artikel	40	Reserve	36
Artikel	41	Vakantie	36
Artikel	42	Verlof	38
Artikel	43	Ouderschapsverlof	40
Artikel	44	Kinderopvang	41
Artikel	45	Afwezigheid oudere werknemers	41
Artikel	46	Bondswerk bedrijven	41
Artikel	47	Ziektekostenverzekering	42
BIJLAGEN		43	
Bijlage	1	Funciegroepindeling	43
Bijlage	2	Procedure functie-indeling	44
Bijlage	3	Salarisschalen per 1 januari 2006 en per 1 januari 2007	46
Bijlage	4	Afbouw persoonlijke toeslag	47
Bijlage	5	Wet Verbetering Poortwachter	49
Bijlage	6	Protocol afspraken 2006-2007	50

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Wellman BV te Emmen

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht en

CNV Bedrijvenbond te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten.

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Toepasselijkheid van de CAO

De in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op het personeel in dienst van de werkgever, werkzaam in functies, die zijn ingedeeld in de salarisgroepen genoemd in bijlage 1 of in functies van gelijkwaardig niveau. Zij zijn niet van toepassing op de leden van het QSC (managementteam), practicanten, volontairs en vakantiewerkers, die bij de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 2 Omschrijvingen en definities

in deze CAO wordt verstaan onder:

de werkgever	:	de partij ter ene zijde;
de vakorganisaties	:	de partijen ter andere zijde;
de werknemers	:	degenen op wie de in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
de werkplek	:	voor elke werknemer de werkplek waar hij werkzaam is;
BW	:	alle in deze CAO vermelde artikelen van het BW betreffen artikelen, die zijn opgenomen in het burgerlijk wetboek;
salaris	:	het maandsalaris zoals vermeld in de salarisschalen overeenkomstig artikel 19 lid 3 van deze CAO;
maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met een vaste toeslag voor arbeid op onaangename uren en persoonlijke toeslagen, zoals bedoeld in artikel 24 en artikel 25 lid 4 van deze CAO;
dienstrooster	:	een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
dienstroostercyclus	:	het aantal weken zoals vastgesteld in artikel 25 lid 3 van deze CAO;
gehandicapte werknemer	:	de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA);
diensttijd	:	de periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever en haar rechtsvoorgangers.

Artikel 2a Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 14, 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.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

1. Algemeen

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

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

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

2. Geschillen

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

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

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

3. Collectieve arbeidsovereenkomst

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

4. Individuele arbeidsovereenkomst

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

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen, dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

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

5. Ontwikkelen van sociaal beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard sociaal beleid voor de toekomst in voortdurende - de gebruikelijke looptijden van de CAO overschrijdende - samenwerking te ontwikkelen.

6. Werkgelegenheid

De werkgever enerzijds,

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

en de vakorganisaties anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,
- verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende punten te baseren:

Periodiek overleg

De vakorganisaties zullen periodiek worden ingelicht over:

- a. De ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hieronder wordt verstaan:
 - aanwezig personeelsbestand;
 - voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
 - de eventuele afwijkingen, die hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
 - ingeleende arbeidskrachten;
 - overwerk;
 - gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.
- b. de gang van zaken.
- c. de toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

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

Organisatiebureau

Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten € 11.500,- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien, die de belangen van het personeel kunnen raken;
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden gebracht in het productieproces en/of apparatuur;

zal hij daarvoor de vakorganisaties en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

Reorganisatie

- a. Als de leiding voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zonodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding van de eventuele uitvoering van de voornemens door de vakorganisaties.
- b. Maken de ontwikkelingen het noodzakelijk om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd.
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Wellman Nederland. In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen worden overeengekomen. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is gevoerd.
- c. Doen zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voor, waarbij het niet van de werkgever in redelijkheid kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, dan is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.
- d. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd onder punt b. wordt verstaan: ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

Ingeleende arbeidskrachten

- a. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
- b. Uitgangspunt is, dat in principe alle werkzaamheden die binnen Wellman moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd, met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen.
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
 - bepaalde specialistische werkzaamheden;
 - incidentele piekbelasting;
 - uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
 - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
 - reorganisaties.
- c. Het is de intentie van de werkgever om vast werk te laten uitvoeren door werknemers met wie een arbeidsovereenkomst is afgesloten. Afgezien van vakantieperioden zal maximaal 7% van het totale aantal werknemers uit uitzendkrachten mogen bestaan. Als dit percentage zou worden overschreden, kan dit alleen na instemming van de ondernemingsraad.
- d. Uitzendkrachten bij Wellman worden voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden (schaalsalaris, ploegentoeslag, overwerk en arbeidsuur), beloond volgens deze CAO.

Ondernemingsraad

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

7. Kwetsbare groepen
In het normale contact tussen werkgever en vakorganisaties zal aandacht worden besteed aan de positie van kwetsbare groepen.
8. Periodiek overleg
Tussen de werkgever en vertegenwoordigers van de werknemers zal een geregeld overleg plaatsvinden over aangelegenheden van algemene of individuele aard, die de arbeid op de werkplek en de toepassing van de arbeidsvoorwaarden betreffen.
9. Veiligheid en gezondheid
De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren, die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkomstandigheden
De werkgever is verplicht binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en andere zoals een goed werkgever betaamt.
Hij zal daarover aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waarnodig zorgdagen voor medische controles. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijke voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
Hij moet de daarover gegeven aanwijzingen en voorschriften na leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

2. Werkzaamheden

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

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

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan de bepalingen van het dienstrooster.

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

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

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

4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Een geconsigneerde werknemer moet ervoor zorgdragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en moet zich onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

5. Ziekteverzuim

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

6. Arbeid gehandicapte werknemers

a. De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

b. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers en op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers, voor wat betreft de deelname aan de arbeid. Het door de werkgever te voeren beleid omvat tenminste de volgende elementen:

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen, gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden en het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.

2. Bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitinggrond te hanteren als:

a. de functie naar strikt medische maatstaven geoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteiten van de kandidaat en

b. de handicap van zodanige aard is, dat deze, zonodig na het treffen van voorzieningen, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.

3. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts en/of Arbodienst, UWV (Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen) en P&O over het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.
4. De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden.

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

7. Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer heeft voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld, worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.
- b. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden, als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld aan de werknemer.
- c. De werkgever is bevoegd een werknemer, die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub a genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan, als er sprake is van een dringende reden.
Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen, dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan voordat hij de werknemer in gebreke heeft gesteld en hem een termijn van twee weken heeft gegeven om het verzuim te herstellen.
- d. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 38 van deze CAO geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

8. Geheimhouding

- a. De werknemer is verplicht noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op geen enkele wijze aan derden mededeling te doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of die verband houden met bedrijfsaangelegenheden, zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten, dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
- b. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden mee te delen.
- c. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
- d. Alle in sub c van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dit wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst direct aan de werkgever worden overhandigd.

9. Bekendmakingen

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

10. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage van de vakorganisaties overeenkomstig de tussen de AWWN en de vakorganisaties gesloten regeling.

Artikel 5 Wijziging van de CAO

1. Wijziging van de CAO tijdens de duur ervan is alleen mogelijk, als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.
3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als partij en ter ene zijde en de meerderheid van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Artikel 6 Duur van de CAO en opzegging

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2007 zonder dat enige opzegging vereist is.

HOOFDSTUK II – ARBEIDSVOORWAARDEN – ALGEMEEN DEEL

Artikel 7 Aanstelling

Een arbeidsovereenkomst 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.

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

Artikel 8 Verhuizing

De werknemers zijn verplicht de toestemming van de werkgever te vragen bij voorgenomen verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de standplaats. Bovendien kan de werkgever een werknemer verplichten in de naaste omgeving van de standplaats te wonen, als dit door de aard van zijn functie noodzakelijk is. De hiermee gemoeide verhuiskosten zijn dan voor rekening van de werkgever.

Artikel 9 Schorsing

1. De werkgever kan een werknemer, die een in deze CAO of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven voorschrift overtreedt of niet opvolgt, schorsen voor een tijd van ten hoogste een week met inhouding van salaris
2. Bovendien kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen als het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp.
3. De werkgever zal aan de ondernemingsraad zo mogelijk vooraf mededeling doen over een schorsing.
4. Als de reden van schorsing ongegrond wordt bevonden, zal het over het tijdvak van de schorsing niet betaalde salaris alsnog worden uitgekeerd aan de betrokken werknemer. In dit geval kan de werknemer verzoeken, op een in onderling overleg vast te stellen wijze, aan andere werknemers bekend te maken, dat hem geen blaam treft.

Artikel 10 Pensioenregelingen

1. In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling op basis van voorwaardelijk geïndexeerd middelloon.
2. Deze regeling is neergelegd in het desbetreffende pensioenreglement.

3. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in het reglement.
4. De werkgever zal zijn toestemming aan een reglementswijziging niet geven dan in overleg met de vakorganisaties, onverminderd de bevoegdheden van de ondernemingsraad in deze.
5. De werknemer is een bijdrage in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd, dat op zijn salaris wordt ingehouden. Deze werknemersbijdrage wordt berekend over de pensioengrondslag en bedraagt:
 - per 1 januari 2006: 2,0% van de pensioengrondslag;
 - per 1 januari 2007: 3,3% van de pensioengrondslag;
 - per 1 januari 2008: 5,3% van de pensioengrondslag;
 - per 1 januari 2009: 7,3% van de pensioengrondslag.
6. Bij de invoering van de pensioenregeling op 1 januari 2006 zijn overgangsafspraken gemaakt. Deze zijn opgenomen in het pensioenreglement .

Artikel 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 672 BW, met dien verstande, dat in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 2 sub d BW de opzegtermijn voor de werkgever bij werknemers van 50 jaar en ouder met tenminste 20 dienstjaren, 6 maanden bedraagt.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
3. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een kalendermaand.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVORWAARDEN - WERKTIJDEN

Artikel 12 Omschrijvingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. normale arbeidsduur : de arbeidsduur vermeld in artikel 14;
2. volcontinudienst : volledige 5-ploegendienst;
3. feestdagen :
 - a. het tijdvak van 22.00 uur op de dag voor Nieuwjaar, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22.00 uur op deze dagen zelf; ten aanzien van Hemelvaartsdag kan per standplaats van jaar tot jaar in overleg met de personeelsvertegenwoordiging het tijdvak van 06.00 uur op de daarop volgende vrijdag als feestdag worden aangemerkt;
 - b. het tijdvak van 06.00 uur op Koninginnedag tot 06.00 uur op de daarop volgende dag;
 - c. in de jaren, dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, het tijdvak van 06.00 uur op 5 mei tot 06.00 uur op de daarop volgende dag.
4. bijzondere uren aansluitend aan feestdagen : de uren tussen:
 - a. 22.00 uur op 1 januari en 06.00 uur op 2 januari, voor zover 1 januari niet op zaterdag of zondag valt;
 - b. 22.00 uur op Tweede Paasdag en 06.00 uur op de dinsdag na Pasen;
 - c. 22.00 uur op Hemelvaartsdag en 06.00 uur op de daaropvolgende vrijdag, of als ter gelegenheid van Hemelvaartsdag het tijdvak van 06.00 uur op Hemelvaartsdag tot 06.00 uur op de daaropvolgende dag als feestdag is aangemerkt, de uren tussen 22.00 uur op de woensdag voor Hemelvaartsdag en 06.00 uur op Hemelvaartsdag zelf;
 - d. 22.00 uur op Tweede Pinksterdag en 06.00 uur op de dinsdag na Pinksteren;
 - e. 22.00 uur op 26 december en 06.00 uur op 27 december, voor zover 26 december niet op zaterdag of zondag valt;
 - f. 18.00 uur en 22.00 uur op 31 december, voor zover die dag niet op zaterdag of zondag valt;
 - g. de bepalingen voor de uren aansluitend aan feestdagen zijn niet van toepassing voor de 5-ploegendienst (volcontinudienst).
5. overwerk : werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, met dien verstande, dat niet als overwerk wordt aangemerkt:
 - a. werk, door een werknemer in dagdienst verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan om 06.00 uur, noch later eindigt dan om 18.00 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal werkuren op die dag niet groter is dan volgens het

- dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt;
- b. incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voor zover het aantal werkuren in de desbetreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd;
 - c. werk op een feestdag, op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag en tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, dat niet langer duurt dan de tijd, die de werknemer volgens zijn normale dienstrooster in die tijdvakken zou hebben gewerkt;
 - d. verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst.

Artikel 13 Dienstrooster

1. De werkgever stelt met inachtneming van de bepalingen van artikel 14 de dienstroosters vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf.
2. Over een verandering van een dienstrooster voor een groep werknemers van enige omvang, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad.
3. Over invoering of uitbreiding van zondagsdienst van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakorganisaties.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het rooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 14 Arbeidsduur / Normale werktijd

1. Dagdienst
Voor de werknemer werkzaam in de dagdienst geldt een arbeidsduur volgens rooster van gemiddeld 40 uur per week, in het algemeen verdeeld in diensten van 8 uur, met inachtneming van het gestelde in artikel 42 lid 3 sub d.
2. Volcontinu 5-ploegendienst
Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 33.6 uur per week.
Aan het begin van ieder jaar wordt het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, om voorzienbare bezettingsproblemen door vakantieopname, opleiding/ training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Met betrekking tot de beloning van deze extra diensten gelden de beloningspercentages, die van toepassing zijn bij werken op afwijkende tijden (artikel 27a lid 3 en 4).
3. In december moeten de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken. Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor het begin van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.

Van het bovengenoemde kan alleen als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft, worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

4. De in lid 1. genoemde arbeidsduur geldt niet voor werknemers, die naar de aard van hun functie op onregelmatige tijden werken.
5. Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, geldt gedurende die cyclus de arbeidsduur van dat andere dienstrooster voor hem als normale arbeidsduur.
6. Regelingen over variabele werktijden kunnen in overleg met de ondernemingsraad worden getroffen, mits daarbij de dagelijkse werktijd niet langer is dan 9 uur en niet korter dan de geldende bloktijd. Andere afwijkingen van de 8-urige werkdag kunnen, hetzij in overleg met de vakorganisaties, hetzij in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
7. Werken in deeltijd
De werkgever zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken behandelen conform de Wet aanpassing arbeidsduur. De arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt uitgedrukt in een percentage van de in dit artikel bedoelde normale arbeidsduur, "deeltijdpercentage" genoemd. Bij wisselende arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt het deeltijdpercentage bepaald aan de hand van de gemiddelde arbeidsduur per week.

Artikel 15 Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

1. Op feestdagen wordt volgens rooster in ploegendienst gewerkt.
2. De technische noodzakelijke productiestops worden bij voorkeur door de week of in een gewoon weekend gepland.

Artikel 16 Werk op afwijkende tijden

1. De werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de uren van hun dienstrooster.
2. Met uitzondering van diensten rondom de productiestops bestaat er voor medewerkers in de volcontinuïedienst geen verplichting tot het verrichten van overwerk aansluitend aan zes diensten.
3. Voor werknemers van 55 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot het verrichten van overwerk.
4. Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen als het aantal minder gewerkte uren in de desbetreffende maand minder is dan acht.
Is het te verwachten, dat het aantal minder gewerkte uren zonder bijzondere maatregelen acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige regeling ten aanzien van de werktijd worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.
5. Aan de ondernemingsraad zal zo mogelijk vooraf mededeling worden gedaan, als er overwerk van enige omvang wordt verricht. Periodiek zal de ondernemingsraad geïnformeerd worden over het verrichte overwerk.

Artikel 17 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

1. Overwerk dat voor beloning in aanmerking komt en dat langer dan een uur per keer heeft geduurd, moet zoveel mogelijk door werkverzuim op een ander tijdstip worden ingehaald, als de eisen van het bedrijf dat toelaten.
Dit inhalen geschiedt als regel op uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en moet binnen 6 maanden, of een andere met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst voor het verrichten van het overwerk.
2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd in tijd gecompenseerd en beloond als normaal overwerk.
Als een werknemer in dagdienst 's nachts van 01.00 uur tot 06.00 uur meerdere malen overwerk verricht, kan de tijdsduur liggend tussen de tijdstippen van overwerk ook dezelfde dag vanaf het begin van de werktijd in tijd gecompenseerd worden.
Wanneer de normale werktijd door incidenteel nachtwerk korter dan twee uur zou worden, hoeft de werknemer niet meer terug te komen.
 - a. Voor werk op feestdagen dat geen overwerk is, kan inhalen door werkverzuim op een ander tijdstip plaatsvinden. Dit moet plaats vinden binnen 6 maanden, of een andere met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verstrijken van de feestdag of de bijzondere uren aansluitend aan de feestdag.
 - b. Voor werknemers in de volcontinuïdient geldt het bepaalde in artikel 28.
3.
 - a. Afwijking van de regel vermeld in lid 1 dat inhalen geschiedt op uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, kan alleen plaatsvinden met betrekking tot overwerk dat door werknemers in volcontinuïdient is verricht op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur of op feestdagen.
 - b. Als dit overwerk wordt ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, dan vervalt de beloning voor ingehaald overwerk wanneer het overwerk niet op een feestdag is verricht, en is de beloning voor ingehaald overwerk, wanneer het wel op een feestdag is verricht 0,62% in plaats van 1,24% van dat deel van het maandsalaris, dat het maximum van salarisgroep 6 niet overschrijdt.

HOOFDSTUK IV – ARBEIDSVOORWAARDEN - BELONING

Artikel 18 Functiegroepen en salarisgroepen

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 15. De functiegroep-indeling is opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO. Deze functies worden met behulp van de OR-BA-methode gewaardeerd. Bij deze waardering wordt uitgegaan van een volwaardige en volledige taakuitoefening in een voltijd dienstverband. Als bij de functievervulling in deeltijd geen sprake is van volwaardige of volledige taakuitoefening, zal hiermee bij de vaststelling van het functieniveau rekening worden gehouden. Van elke functie is een functieomschrijving opgesteld, die aan betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure worden gevolgd, die is opgenomen in bijlage 2.
2. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen 1 t/m 6 hebben een zogenoemde aanloopschaal. Alle groepen hebben een functieschaal. In deze salarisschalen wordt het aantal stappen per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. In bijlage 3 zijn de salarisgroepen 1 t/m 15 opgenomen met vermelding van de standaard minimum en de standaard maximum salarissen en de standaard periodieke verhogingen.
3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroepen, waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemers kunnen als zij dat wensen kennisnemen van de overwegingen, die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen.
4. Werknemers, die alle kundigheden bezitten, die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.
5. Werknemers, die nog niet kunnen worden aangemerkt als werknemers bedoeld in lid 4, kunnen gedurende een aan hen schriftelijk mee te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die, waarin hun functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld.
6. Werknemers, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie te kunnen uitoefenen, kunnen in de aanloopschaal worden ingeschaald. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toeneemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functieschaal.
7. Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de in bijlage 2 beschreven procedure.

Artikel 19 Salarissen

1.
 - a. Iedere werknemer heeft recht op een maandsalaris.
 - b. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

2. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het maandsalaris vast, met inachtneming van de bepalingen van de artikelen 20 tot en 24.
3. De salaristabellen per 1 januari 2006 en per 1 januari 2007 zijn opgenomen in bijlage 3 bij deze CAO.

Artikel 20 Reserve

Artikel 21a Periodieke salarisherziening voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

1. a. Onverminderd het bepaalde onder b, c, en d ontvangt een werknemer op wie de functieschaal van toepassing is, voor zover hij het maximumsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging van zijn functieschaal, of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximumsalaris. Werknemers, die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en zijn ingedeeld in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.
b. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer, die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, in plaats van een periodiek, een grotere verhoging worden toegekend, echter zonder het schaalmaximum te overschrijden.
c. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, kan aan een werknemer in plaats van een periodiek een kleinere verhoging tot tenminste een halve periodiek worden toegekend. Elke werknemer zal echter na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren, dat overeenkomt met het normale aantal periodieken in zijn salarisgroep, tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het maximumsalaris van zijn salarisgroep.
d. Het onder b en c bepaalde wordt alleen toegepast, als de werkgever ten aanzien van de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken.

Artikel 21b Periodieke salarisherziening voor werknemers in salarisgroepen 11 t/m 15

1. Onverminderd het bepaalde in lid 3 ontvangt een werknemer, die op 1 oktober reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voor zover daarmee het standaard maximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
2. Geen werknemer ontvangt een salaris, dat lager is dan het standaard minimum van zijn salarisgroep.
3. Afwijkingen van standaard periodieke verhoging en standaard maximum salaris:
 - a. *Kleinere periodiek dan standaard periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, kan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal, eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren, dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep, tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep.

- b. *Grotere periodiek dan standaard periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.
- c. *Overschrijding van het standaardmaximum salaris*
Aan een werknemer, die het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kan één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep, als naar het oordeel van de chef, de naast-hogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

Artikel 22 Tussentijdse herziening van het salaris

Voor werknemers, die nog geen twee jaar in hun functie werkzaam zijn, kan het salaris tussentijds worden herzien. Voorts kan bij overplaatsing van de werknemer een tussentijdse herziening van het salaris plaatsvinden.

Artikel 23a Salaris bij plaatsing in hogere groep voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

1. Voor een werknemer in de functieschaal zal het nieuwe salaris na de overgang naar de hogere groep per groep 3% hoger zijn dan het salaris, dat de werknemer voor de overplaatsing genoot.
2. Het nieuwe salaris, zoals bepaald in lid 1 zal, als de plaatsing in een hogere groep op 1 januari valt, nog worden verhoogd met de periodieke verhoging van de hogere salarisgroep.
3. Het volgens de leden 1 en 2 vastgestelde salaris zal niet lager zijn dan het minimumsalaris en niet hoger zijn dan het maximumsalaris van de hogere salarisgroep.
4. In geval van tijdelijke waarneming van een functie, die in een hogere groep is ingedeeld, ontvangt een werknemer daarvoor een beloning. Voorwaarde daarbij is, dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dienst (8 uur).
5.
 - a. *Waarneming hogere functies*
Werknemers, die worden aangewezen om een hogere functie waar te nemen, kunnen in een aantal gevallen daarvoor een beloning ontvangen.
 - b. *Wanneer is de regeling van toepassing*
Alleen die waarnemingen die voorafgegaan zijn door een uitdrukkelijke opdracht van de afdelingschef en zijn vastgelegd in een formulier, kunnen in aanmerking komen voor een extra beloning. Aan de hand van het schriftelijk vastgelegde tijdstip van begin en einde van de waarneming, vindt per kwartaal in voorkomende gevallen afrekening plaats.
 - c. *De tijdsduur*
Een voor beloning in aanmerking komende waarneming moet minimaal 1 dag of dienst te duren.
 - d. *Beloning*
De beloning wordt als volgt berekend:
 1. Waarneming van een één salarisgroep hoger ingedeelde functie:
Aantal waargenomen dagen x verschil tussen het minimum maandsalaris van de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de waargenomen functie x 1,0/20;
 2. Waarneming van een twee salarisgroepen hoger ingedeelde functie:
Aantal waargenomen dagen x verschil tussen het minimum maandsalaris van de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de waargenomen functie x 0,9/20;

3. Waarneming van een drie salarisgroepen hoger ingedeelde functie:
Aantal waargenomen dagen x verschil tussen het minimum maandsalaris van de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de waargenomen functie x 0,8/20;
4. Waarneming van een vier salarisgroepen hoger ingedeelde functie:
Aantal waargenomen dagen x verschil tussen het minimum maandsalaris van de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de waargenomen functie x 0,7/20;
Bij waarneming van een hoger ingedeelde functie gedurende 3 maanden of langer, draagt de beloning hiervoor vanaf het moment dat de waarneming 3 maanden heeft geduurd: aantal waargenomen dagen x het verschil tussen het minimum maandsalaris van de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de waargenomen functie x 1,0/20.
- e. *Algemeen*
De regeling is niet van toepassing op werknemers bij wie in de functieomschrijving reeds met waarneming van de andere functies is rekening gehouden.
Een werknemer, die op verzoek van de werkgever een lager of gelijk ingedeelde functie waarneemt, krijgt het salaris van zijn normale functie doorbetaald. Bij volledige waarneming, die in aanmerking komt voor een beloning van een functie die hoger is ingedeeld dan in de salarisschaal is vermeld, wordt de beloning door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld. De beloning voor het waarnemen van een hoger ingedeelde functie wordt niet opgenomen in de grondslag van de dienstroostertoeslag en pensioengrondslag. Als de waarneming naar verwachting 6 maanden of langer zal gaan duren zal aan de waarnemer schriftelijk, met redenen omkleed, worden meegedeeld of de waargenomen functie zal blijven bestaan, welke procedure zal worden gevolgd voor het vervullen van de vacature en welke positie betrokkene inneemt in deze procedure.

Artikel 23b Salaris bij plaatsing in hogere groep voor werknemers in salarisgroepen 11 t/m 15

Als een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst een extra verhoging van tenminste 2,5% van het standaard maximumsalaris van de nieuwe salarisgroep, tenzij de voorafgaande indeling was vastgesteld bij aanstelling en was gebaseerd op artikel 18 lid 5.

Artikel 24a Salaris bij plaatsing in lagere groep voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

Bij plaatsing in een lagere groep wordt het salaris in het algemeen aan de salarisgroep aangepast. Deze aanpassing geschiedt met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.

1. Door eigen toedoen of op eigen verzoek
 - a. De werknemer, die door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of wegens onbekwaamheid
De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of wegens onbekwaamheid naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand ingedeeld in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal. Bij in-

deling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een salaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Als het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijk toeslag.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met 1% van het salaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%, in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 50-jarige leeftijd.

3. Op grond van medische redenen

Als 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 onder 2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 24b Salaris bij plaatsing in lagere groep voor werknemers in salarisgroepen 11 t/m 15

Als een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaard maximumsalaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaard maximumsalaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

1. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd.
2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen. In dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie kan worden verwacht, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing hebben plaatsgevonden in de oude salarisgroep, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaard maximumsalaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaard maximumsalaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard maximumsalaris van de naastlagere salarisgroep.

Artikel 25 Dienstroostertoeslag

1. Werknemers, die regelmatig werken op andere uren dan tussen 06.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangen daarvoor een maandelijks toeslag, waarvan het bedrag door de werkgever wordt vastgesteld op grond van hun maandsalaris en de voor hen geldende werktijdregeling, met inachtneming van de in lid 2 vermelde richtlijnen en met afronding op € 1,-.
2. De toeslag op het maandsalaris bedraagt voor werknemers in volcontinuïedienst (168 productie-uren per week) 28,5%.
3. Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werk, ontvangt hij de in dit artikel bedoelde toeslag, berekend over de duur van die cyclus. Als voor dat andere dienstrooster echter een lagere toeslag geldt dan die voor het eigen dienstrooster van de werknemer, ontvangt deze gedurende tenminste een volledige dienstroostercyclus die toeslag die voor zijn eigen dienstrooster geldt. De volledige dienstroostercyclus bedraagt voor de volcontinue vijfploegendienst 5 weken.

4. Inkomen blijvende plaatsing in lichter dienstrooster voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10
- a. *Vermindering/vervallen van toeslag voor werk op onaangename uren*
Wanneer een werknemer in de salarisgroepen 1 t/m 10 blijvend in een lichter dienstrooster wordt geplaatst, gaat de vermindering van de toeslag in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedde.
- b. *Wanneer geen compensatie?*
Voor de inkomensvermindering als gevolg van de vermindering of het vervallen van de toeslag voor werk op onaangename uren wordt geen compensatie toegekend:
1. als de plaatsing in het lichtere dienstrooster is geschied als disciplinaire maatregel, op eigen verzoek van de werknemer of in verband met een promotie van de werknemer, of als de plaatsing in het lichtere dienstrooster om andere redenen is geschied;
 2. als de inkomensvermindering niet groter is dan 5% van het inkomen dat de werknemer voor de plaatsing in het lichtere dienstrooster genoot;
 3. als de werknemer op het tijdstip van plaatsing in het lichtere dienstrooster nog geen jaar onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt.
- c. *Persoonlijke toelage*
1. Voor zover aan bestaande of eventuele toekomstige landelijke voorzieningen geen aanspraak op compensatie voor de inkomensverlaging kan worden ontleend, ontvangt de werknemer een compensatie in de vorm van een persoonlijke toelage een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toelage inbegrepen.
 2. De persoonlijke toelage wordt toegekend met ingang van het tijdstip waarop de toeslag voor werk op onaangename uren wordt verminderd respectievelijk vervalt.
 3. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster een jaar of langer, maar nog geen twee jaar, onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, bedraagt de persoonlijke toelage de helft van de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren, of de helft van de toeslag voor werk op onaangename uren bij het vervallen van de toeslag. De persoonlijke toelage vervalt na een maand.
 4. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster twee jaar of langer onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, is de persoonlijke toelage bij de toekenning gelijk aan de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren of gelijk aan de gehele toeslag voor werk op onaangename uren wanneer deze vervalt. De persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van de in het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd en de leeftijd op het moment van plaatsing in het lichtere dienstrooster, volgens het in bijlage 4 opgenomen schema verminderd met een percentage van het maandsalaris (maandsalaris plus toeslag voor werk op onaangename uren), zoals dat vlak voor de plaatsing in het lichtere dienstrooster was.
 5. De onder c. en d. bedoelde persoonlijke toelage wordt gecompenseerd met een nieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren, of met een verhoging van de toeslag voor arbeid op onaangename uren.
 6. Ten aanzien van het eventuele restant van de persoonlijke toelage genoemd onder 4, dat niet verder volgens het schema zoals is opgenomen in bijlage 4 bij de CAO wordt verminderd, geldt het volgende:
 - a. De - overgebleven - persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen, die de werknemer ontvangt in verband met plaatsing in een hogere salarisgroep en met een opnieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren.
 - b. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag gelijk aan 2% van het maandsalaris over de maand waarin de plaatsing in het lichtere dienstrooster plaatsvindt, met afronding naar beneden op hele euro's.

- c. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.
 - d. Als door de vermindering genoemd onder 1 en 2 het bedrag van de persoonlijke toelage zou dalen beneden € 12,- per maand, vervalt de toelage. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.
7. De persoonlijke toelage wordt vastgesteld op een bedrag per maand, rekenkundig afgerond op hele euro's.
- d. *Intrekking persoonlijke toelage*
De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als een werknemer, die jonger is dan 60 jaar, weigert een hem passende functie in een zwaarder dienstrooster te aanvaarden.
 - e. *Diverse grondslagen in verband met persoonlijke toelage*
Voor de vaststelling van de vakantietoelage wordt de persoonlijke toelage tot het maandsalaris gerekend. Voor de pensioenverzekering wordt de persoonlijke toelage als dienstroostertoelage beschouwd.

Artikel 26 Beloning voor werk op afwijkende tijden

1. Werknemer ontvangen voor werk buiten de werkuren van het dienstrooster, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen een beloning als vermeld in artikel 27 en 28.
2. De beloning wordt uitbetaald bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk, waarop de beloning betrekking heeft, is verricht.

Artikel 27a Beloning bij overwerk voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

1. De beloningen op grond van de leden 3. tot en met 6. in dit artikel worden uitbetaald over dat deel van het maandsalaris, dat het maximumsalaris van de salarisgroep 6 niet overschrijdt.
2. Overwerk, dat niet langer duurt dan een half uur aansluitend aan de normale werkuren, komt niet in aanmerking voor extra beloning.
3. Voor overwerk - voor zover het met inachtneming van punt 1 voor beloning in aanmerking komt - wordt per uur de volgende beloning in procenten van het maandsalaris toegekend:

	<i>in tijd gecompenseerd*</i>	<i>niet in tijd gecompenseerd</i>
a. overwerk tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, niet op feestdagen of op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	0,31%	0,93%
b. overwerk tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, niet op feestdagen	0,62%	1,24%

c.	overwerk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen (geldt niet voor de volcontinuïdient)	0,62%	1,24%
d.	overwerk op feestdagen	1,24%	1,86%

** Als voor het eind van de maand volgende op die waarin de betaling plaatsvond is gebleken, dat compenseren in tijd niet mogelijk was, wordt alsnog een betaling toegekend tot het percentage dat voor niet in tijd gecompenseerd overwerk geldt. Bij afwijking van de regel vermeldt in artikel 17 lid 1, wordt de betaling van ingehaald overwerk aan die afwijking aangepast.*

4. Als voor overwerk in opdracht, door werknemers een extra gang naar en van de werkplek moet worden gemaakt, wordt hiervoor een beloning van 0,62% van het maandsalaris toegekend. Deze beloning wordt niet gegeven als het overwerk aansluitend aan de normale dagelijkse werkuren kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan, die buiten de werkplek wordt doorgebracht.

5. Verschoven diensten

Een werknemer, die niet op een feestdag of op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag, tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur in opdracht invalt in een dienst van een andere dienstrooster, zonder dat hij daardoor langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt per keer de volgende beloning in procenten van zijn maandsalaris:

<i>bij invallen van:</i>	<i>in</i>	
dagdienst en ochtenddienst	middagdienst	0,74%
dagdienst en ochtenddienst	nachtdienst	1,48%
middagdienst	nachtdienst	0,74%

6. Overwerk voor deeltijdwerknemers

De overwerkbeloning voor de deeltijdwerknemers bedraagt per extra gewerkt uur 0,78% van het voltijd salaris voor zover de totaal gewerkte tijd de 8 uur per dag en de 40 uur per week niet overschrijdt. Als het overwerk in tijd wordt gecompenseerd, bedraagt de overwerkbeloning per extra gewerkt uur 0,16%. Voor gewerkte uren boven de hiervoor genoemde grenzen, geldt de overwerkbeloning bij voltijd dienstverband. De leden 1,2 en 4 zijn ook van toepassing op de deeltijdwerknemer.

Artikel 27b Beloning bij overwerk voor werknemers in salarisgroepen 11 t/m 15

- Onder overwerk wordt verstaan, werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur.
- Onverminderd het in de leden 3 en 4 bepaalde, wordt overwerk niet beloond.
- Voor de werknemer van wie de functie is ingedeeld in functiegroep 11 zal overwerk worden beloond op voet van gelijkstelling met andere werknemers in het bedrijf van wie de functie is ingedeeld in de hoogste functiegroep van de voor hen geldende collectieve arbeidsovereenkomst.
Buiten aanmerking blijven echter per kalenderjaar de eerste 8 overwerkuren als de berekening van overwerkbeloning voor bedoelde andere werknemers aan een salarismaximum is gebonden, of de eerste 16 overwerkuren, als een zondanige maximering van het uit artikel 42 lid 3 sub e voor overige werknemers voortvloeiende recht op verlof ontbreekt.

4. Voor de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen 12 tot en met 15, zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald, dat het aan overige werknemers ingevolge artikel 42 lid 3 sub e. toekomende recht op verlof geheel of gedeeltelijk aan de werknemer wordt toegekend.

Artikel 28 Beloning voor werk op feestdagen

1. Bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op werknemers, die gedurende feestdagen volgens dienstrooster werken, zonder dat zij hierdoor hun normale werktijd, als bedoeld in artikel 14, overschrijden.
2. Zij die aan het gestelde in het vorige lid voldoen, ontvangen per uur daarvoor de volgende beloning in procenten van het maandsalaris:

Volcontinu vijfploegendienst:

Een werknemer, die op een feestdag volgens het vijfploegendienstrooster arbeid verricht, ontvangt daarvoor een beloning van:

- 0,78% per uur van het maandinkomen, als deze uren niet in tijd worden gecompenseerd;
- 0,16% van het maandinkomen, als deze uren in tijd worden gecompenseerd

Voor de dagdienst:

	in tijd gecompenseerd*	niet in tijd gecompenseerd
tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 18.00 uur	0,62%	1,24%

** Indien na verloop van 6 maanden - of een andere met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn - na het verstrijken van de desbetreffende feestdag is gebleken, dat inhalen niet mogelijk was, wordt alsnog een betaling toegekend tot het percentage dat geldt voor niet inhalen.*

Artikel 29a Beloning bij consignatie voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

1. Met het oog op de mogelijkheid, dat zich in het weekend onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers, buiten de normale werktijd gedurende het weekend elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe, zoveel mogelijk bij toerbeurt, geconsigneerd zijn. Het instellen van een weekendconsignatiedienst moet gebeuren in verleg met de Manager P&O van het bedrijf.
2. Het kan in uitzonderingsgevallen noodzakelijk zijn een aantal werknemers buiten de normale werktijd een hele week te consigneren. Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan éénmaal per 4 weken voor ten hoogste één week te consigneren. Over een voorstel tot instelling van een week-consignatiedienst moet overleg worden gepleegd met de Manager P&O. Alleen de Plant Manager kan uiteindelijk toestemming verlenen.
 - a. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatiedienst gedurende langere of onbepaald tijd wordt, bij het begin van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.
 - b. De vergoeding voor consignatie volgens een rooster zal zo mogelijk worden uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris.

3. Aan medewerkers wordt voor consignatie een vergoeding toegekend van:
 - 0,70% van het maandsalaris per dag, voor maandag tot en met vrijdag;
 - 2,75% van het maandsalaris per dag, voor zaterdag en zondag;
 - 3,30% van het maandsalaris per dag, voor de feestdagen.De beloning zal worden uitbetaald over dat deel van het maandsalaris, dat het maximum van salarisgroep 6 niet overschrijdt.

4. Uit het bovenstaande volgt, dat de volgende percentages worden uitgekeerd:

- weekend	5,50% van het maandsalaris
- weekend met een feestdag	6,05% van het maandsalaris
- weekend met twee feestdagen	6,60% van het maandsalaris
- weekend dat aanvangt op vrijdag 18.00 uur	6,20% van het maandsalaris
- weekend met aansluitend een feestdag op maandag	8,80% van het maandsalaris
- normale week (incl. weekend)	9,00% van het maandsalaris
- week met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag	11,60% van het maandsalaris
- week met twee feestdagen niet op zaterdag en zondag	14,20% van het maandsalaris
- week met aansluitend een feestdag op maandag	12,30% van het maandsalaris

5. Voor consignatie op collectieve verlofdagen geldt de vergoeding die normaal voor consignatie op deze dag zou zijn uitgekeerd.

Artikel 29b Beloning bij consignatie voor werknemers in salarisgroepen 11 t/m 15

1. De werknemers in salarisgroep 11 hebben bij consignatie of bij extra opkomst recht op:
 - a. een vergoeding overeenkomstig artikel 29a;
 - b. de overwerkvergoeding overeenkomstig artikel 27b.

2. De werknemers in salarisgroep 12 tot en met 15 hebben bij consignatie of bij extra opkomst recht op:
 - een vergoeding overeenkomstig artikel 29a;
 - een tegemoetkoming van € 25,- bruto per uur of tijd voor tijd (deze tegemoetkoming geldt voor alle dagen van het jaar en maakt geen deel uit van het maandinkomen, noch van enige andere grondslag).De werknemer heeft geen recht op een overwerkvergoeding of een vergoeding voor een extra gang.

Artikel 30 Dienstitjduitkering en extra beloning voor werknemers in salarisgroepen 1 t/m 10

1. Werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 10 ontvangen jaarlijks een uitkering van € 25,- als zij 20 tot en met 24 dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken € 50,- als zij 25 en meer dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken. Deze dienstitjduitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald. Na afloop van het eerste WAO-jaar wordt, als herplaatsing achterwege blijft, de dienstitjduitkering niet meer uitbetaald.

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

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Werknemers, die op 30 april in dienst van de werkgever zij, ontvangen in april een vakantietoeslag.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:
 - a. feitelijk verdiende maandsalarissen;
 - b. de dienstroostertoeslag, dat is de vaste toeslag voor arbeid op onaangename uren en persoonlijk toelagen, zoals bedoeld in artikel 24 en artikel 25 lid 4.
3. De vakantietoeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de in lid 2 genoemde beloningscomponenten. Dit percentage is 8%
4. Werknemers, die de dienst verlaten ontvangen de vakantietoeslag bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Voor de toepassing van de bepalingen over de vakantietoeslag, wordt het intreden van een toestand van non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, met het eindigen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld. De hervatting van werkzaamheden na afloop van een hier bedoelde toestand wordt gelijkgesteld met in dienst treden.

Artikel 32 Performance Incentive

1. Als het bedrijfsresultaat van Wellman over het voorafgaande kalenderjaar daartoe aanleiding geeft, zal in de maand juni aan de werknemers een "Performance Incentive" worden uitbetaald. De werkgever heeft de intentie, dat de Performance Incentive over meerdere jaren gemiddeld 3% zal bedragen.
2.
 - a. De Performance Incentive vormt geen grondslag voor enige andere beloningscomponent.
 - b. De grootte van de Performance Incentive wordt bepaald door de omvang van een '(bruto) pool'. Deze (bruto) pool wordt gevoed afhankelijk van de prestaties met betrekking tot de parameters Toegevoegde Productiekosten, Volume en Operating Income en een jaarlijks te bepalen speerpuntparameter. De toegevoegde productiekosten zijn de productiekosten minus de grondstofkosten.
 - c. De totale omvang van de (bruto) pools is vastgesteld op maximaal €75.000,-. Een gedetailleerde uitwerking hiervan (waar onder de verdeling van het budget over de verschillende parameters) zal met de OR worden besproken en vervolgens aan de werknemers worden gecommuniceerd.
 - d. De pools voor de vier parameters zijn onafhankelijk van elkaar. De bruto pool wordt in netto bedragen gelijkelijk over de werknemers verdeeld, die in het gehele jaar waarop de Performance Incentive betrekking heeft, in dienst van de werkgever waren.
 - e. Werknemers, die in de loop van het desbetreffende jaar in dienst zijn getreden, ontvangen de uitkering naar rato. Aan werknemers die uit dienst treden wordt de Performance Incentive naar rato van de laatst bekende uitkomsten van de Performance Incentive uitbetaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3.
 - a. De werknemer kan de Performance Incentive, zoals bedoeld in voorgaande artikelliden, gebruiken voor deelname aan de spaarloonregeling. Als niet of voor een lager bedrag dan het wettelijk maximum wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling, zijn sub b. en c. van toepassing.

- b. Het gedeelte van de Performance Incentive dat niet meer bedraagt dan het wettelijk maximum verminderd met het spaarbedrag waarmee de werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling, wordt als een contante uitkering, zonder inhouding van loonbelasting en premis sociale verzekeringen, uitbetaald.
- c. Voor het bedrag ter hoogte van de door werkgever over bedoelde contante uitkering verschuldigde loonsomheffing minus het gedeelte daarvan dat werkgever over spaarloon verschuldigd zou zijn, doet de werknemer afstand van bruto loon in de maand juni.
- d. Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste twee opeenvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag voor de Performance Incentive over deze perioden is het inkomen bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld op basis van artikel 38 van deze CAO.

Artikel 33 Reserve

Artikel 34 Tegemoetkomingen en vergoeding bij vast dagelijks heen en weer reizen

1. Algemene bepalingen

- a. Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer, wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van de betrokken manager/chef van het bedrijf of de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug tezamen) onderweg is. In principe zal voor dagelijks heen en weer reizen geen toestemming worden verleend als de afstand tussen de woonplaats en de standplaats groter is dan 40 km.
- b. Krachtens deze regeling toegekende tegemoetkomingen of vergoedingen zullen worden ingetrokken als de werknemer:
 - 1. naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan verhuizing naar de vestigingsplaats of naar een plaats dichterbij de vestigingsplaats;
 - 2. vrijwillig een woonplaats kiest die op meer dan 40 km ligt van de vestigingsplaats, zonder instemming van de werkgever.

Bovendien kunnen tegemoetkomingen worden ingetrokken in gevallen die naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

Voor de tegemoetkomingen wordt verwezen naar de Wellman-regeling tegemoetkoming woon-/werkverkeer.

HOOFDSTUK V – ARBEIDSVOORWAARDEN - AFWEZIGHEID

Artikel 35 Omschrijvingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. Werkdagen : de diensten die werknemer volgens dienstrooster moet verrichten.
2. Salarisderving : de derving van het maandinkomen.
3. Vakantiejaar : het kalenderjaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt verleend;
4. Aaneengesloten vakantie : vakantie op achtereenvolgende werkdagen van het dienstrooster, al of niet onderbroken door een of meer rustdagen van het dienstrooster.

Artikel 36 Afwezigheid

1. Werknemers, die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen en daardoor hun arbeid niet kunnen verrichten, moeten hun afwezigheid en de reden daarvan melden op de wijze zoals in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
2. Het is niet geoorloofd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever afwezig te zijn om een andere reden dan in lid 1 genoemd. Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.
3. De werkgever is aan een werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 628 en 629 BW.
4. In de volgende gevallen zal de werkgever echter een gedeeltelijke of volledige vergoeding voor de salarisderving betalen, zoals hierna in de leden 5, 6 en 7 is beschreven:
 - a. wanneer vakantie conform artikel 41 of verlof conform artikel 42 wordt genoten;
 - b. wanneer de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 37 lid 2 tot en met 5 genoemde gebeurtenis gedurende de daarbij vermelde tijd van afwezigheid;
 - c. wanneer in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven;
 - d. wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid geen of slechts ten dele arbeid kan verrichten en recht heeft op een wettelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringen, zoals ZW, WAO, WW;
 - e. als arbeid onmogelijk is geworden door een het bedrijf overkomen bedrijfsschade;
 - f. afwezigheid op grond van artikel 45.
5. In de gevallen genoemd in lid 4 onder a, b en c wordt de salarisderving vergoed behalve enkele beperkingen vermeld in artikel 37 lid 2 sub d.
6. In het geval genoemd in lid 4 onder d. zal een vergoeding voor de salarisderving onder bepaalde voorwaarden worden gegeven. De regeling is opgenomen in artikel 38.

7. In het geval, genoemd in lid 4 onder e. wordt de salarisderiving vergoed over de dagen, waarop de arbeid onmogelijk is, ten hoogste echter over de eerste zeven kalenderdagen. Als de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen, zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken als en voor zover deze aanvulling niet op die uitkeringen in mindering worden gebracht en mits de aanvulling en de uitkeringen tezamen ten hoogste gelijk zijn aan de salarisderiving.

Artikel 37 Verzuim/bijzonder verlof

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer krachtens een samenlevingscontract op een zelfde adres woont en als zodanig blijkens het bevolkingsregister gedurende zes maanden staat ingeschreven.
2. In de hierna genoemde (niet-)voorzienbare gevallen heeft werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder;
 - b. gedurende een dag of dienst bij overlijden en bij begrafenis of crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer, van zijn niet bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, of van een schoonzoon of schoondochter, of gedurende twee dagen of diensten, hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
 - c. gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of een grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster;
 - d. telkens als en voor zover de nakoming van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan een werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt: de vergoeding voor de salarisderiving zal in deze gevallen worden verstrekt op de wijze, die de wet of een wettelijk voorschrift heeft bepaald; als dergelijke bepalingen ontbreken, zal de vergoeding worden gegeven over de tijd van afwezigheid met een maximum van twee dagen salaris, mits de afwezigheid niet langer heeft geduurd dan de werkgever heeft toegestaan;
 - e. voor het afleggen van examens de daarvoor benodigde tijd.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers, op schriftelijk verzoek van hun vakorganisatie, afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakorganisatie en voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakorganisatie voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste een week van tevoren is ingediend. Partijen zullen bij nadere overeenkomst bepalen of de salarisderiving, als gevolg van deze afwezigheid wel of niet door de werkgever zal worden vergoed.
4. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaande aan de (pre)pensionering ter voorbereiding op hun (pre)pensionering 5 dagen betaald verlof nemen voor het bijwonen van een cursus.
5. De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn.

6. In de hierna genoemde voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen, ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:
- ½ dag of dienst bij aantekening van zijn huwelijk;
 - 2 dagen of dienst bij zijn huwelijk;
 - 1 dag of dienst bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
 - 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
 - 1 dag of dienst bij bevalling van zijn echtgenote;
 - 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig jubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders.
 - 1 dag of dienst bij zijn verhuizing.

Artikel 38 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

- a. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
 - de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
- c. Onder maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- d. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de pensioenregeling uit te keren arbeidsongeschiktheids-pensioen.

2. WULBZ-periode

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Gedurende de WULBZ-periode wordt de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 2a als volgt aangevuld:
 - gedurende de 1e tot en met de 6e maand van ziekte tot 100% van het maandinkomen;
 - gedurende de 7e tot en met de 12e maand van ziekte tot 90% van het maandinkomen;
 - gedurende de 13e tot en met de 24e maand van ziekte tot 80% van het maandinkomen.
- c. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het reïntegratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

- d. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de WULBZ-periode, boven op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 2a en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. WIA-periode
 - a. Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is voor de resterende verdien capaciteit in dienst van de werkgever.
 - b. Het zal in uitzonderlijke gevallen echter niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer intern dan wel extern voor zijn verdien capaciteit te reïntegreren. In een dergelijke situatie zal in overleg tussen de werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
3. Slotbepalingen
 - a. De door partijen gemaakte afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in bijlage 5.
 - b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
 - c. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
 - d. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
 - e. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.
 - f. Voor de werknemer van wie de eerste ziekte dag ligt voor 1 januari 2004, zijn de bepalingen van toepassing zoals die zijn opgenomen in artikel 38 van de CAO voor Wellman, geldend van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.

Artikel 39 Scholing en vorming

1. Bij- en nascholing
 - a. Om de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en zondig te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaringstoerusting van de werknemer van wezenlijk belang. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de kanspositie van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld. Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van deze informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

- b.
 1. Het opleidingsbeleid is er op gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als voor een voorzienbare toekomstige functie binnen of buiten de onderneming, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zonedig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen in de onderneming zoals voorzien in het ondernemingsplan.
 2. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van ondernemingsplan en personeelsplanning, ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming en individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.
 3. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan. Inventarisatie en opleidingsplan wordt in het periodiek overleg met vakorganisaties besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.
2. Jeugdige werknemers

Met betrekking tot scholing en vorming van jeugdige werknemers zullen de volgende faciliteiten worden verleend:

 - 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 loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als voor de afsluiting van een cursusjaar en dus binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de desbetreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
 - b. Vakopleiding

Onverminderd de bepalingen voor partieel leerplichtigen wordt werknemers, tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingensstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingensstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de desbetreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te nemen, 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.

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

Werknemers van wie de functie feitelijk of inhoudelijk vervalt en van wie kan worden verwacht, dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen na toestemming van de werkgever in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.
4. Regeling studiekosten
 - a. Tegemoetkoming studiekosten
 1. De werknemer heeft recht op vergoeding van de kosten die voor hem verbonden zijn aan het volgen van opleidingen die tot doel hebben zijn positie op de arbeidsmarkt (binnen of buiten de onderneming) te behouden en, zonedig, te versterken.

2. Voordat een opleiding als onder 1. bedoeld wordt begonnen, pleegt de werknemer overleg met de werkgever. De werkgever kan verlangen, dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de bekwaamheid van werknemer tot het volgen van de voorgenomen opleiding. De aan een dergelijk oordeel verbonden kosten worden door de werkgever gedragen.
3. Van vergoeding zijn uitgesloten de kosten van opleidingen in de sfeer of ten behoeve van de vrije tijdsbesteding; hiertoe behoren mede die opleidingen die, gerekend naar de aard en het niveau van de werkzaamheden die werknemer in dienst van de werkgever verricht, als zodanig zijn aan te merken.
4. Tot de kosten, verbonden aan het volgen van een opleiding, worden gerekend:
 - inschrijfgelden;
 - cursus-, tentamen- en examengelden;
 - kosten van boeken, exclusief algemeen gangbare naslagwerken en woordenboeken;
 - reiskosten ten bedrage van €0,12 per km.
 Tentamen- en examengelden worden ten hoogste tweemaal aan de werknemer vergoed.
5. Bij het voortijdig afbreken van de opleiding heeft de werkgever het recht de verstrekte kostenvergoedingen terug te vorderen. De werkgever zal van dit recht na overleg met de werknemer gebruikmaken.
6. Een kostenvergoeding wordt gestaakt als en zodra de werknemer het dienstverband heeft opgezegd.
7.
 - a. Voor het volgen van de opleiding kunnen bestaande verlof- en vakantierechten door de werknemer zonodig in uren worden opgenomen, mits in voorafgaand overleg met de werkgever.
 - b. Als het volgen van een opleiding noodzakelijk is in verband met een adequate uitoefening van de huidige en/of toekomstige functie en daardoor in opdracht van de werkgever plaatsvindt, wordt de voor het volgen van de studie benodigde tijd, voor zover deze door het lesrooster ligt binnen het voor de werknemer geldende dienstrooster, aangemerkt als werktijd.
 - c. Voor het afleggen van aan de opleiding verbonden tentamens en examens wordt de benodigde tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.
8. De werknemer kan aan de kostenvergoeding ten opzichte van de werkgever geen recht ontlenen op tewerkstelling in een met de gevolgde opleiding overeenstemmende functie.
 - b. *Slot- en overgangsbepalingen*
 1. De regeling studiekosten heeft geen betrekking op deelname van de werknemer aan seminars of congressen.
 2. In alle gevallen waarin artikel 39 lid 4. niet voorziet beslist de werkgever, daarbij de redelijkheid en billijkheid en het doel van deze bepalingen in acht nemend.

Artikel 40 Reserve

Artikel 41 Vakantie

1. Vakantierechten
 - a. Voor alle medewerkers met uitzondering van de medewerkers werkzaam in de volcontinuïdient is de basisvakantie 23 dagen per vakantiejaar. Voor werknemers in de volcontinuïdient is de basisvakantie 21 dagen per vakantiejaar.
 - b. De werknemer die werkzaam is in 5-ploegendienst en de werknemer die regelmatig, dat wil zeggen jaarlijks ten minste 6, consignatiediensten loopt en die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is, heeft per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie:
 - 55-jarige leeftijd: 3 dagen;

- 60-jarige leeftijd: 4 dagen.
Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 wordt het aantal leeftijdsdagen op 1 januari 2006 "bevroren" op het huidige aantal. Dat wil zeggen dat reeds toegekende leeftijdsdagen niet zullen worden verminderd, maar ook dat het aantal leeftijdsdagen niet meer zal worden verhoogd.
 - c. Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of vóór 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar recht op een aantal vakantiedagen dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.
 - d. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden, die op de eerste dag van de kalendermaand beginnen en op of na de 15e dag van de kalendermaand eindigen of op of vóór de 15e dag van de kalendermaand beginnen en op de laatste dag van de kalendermaand eindigen.
2. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken
- a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd die hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht heeft op loon, behalve het bepaalde in artikel 635 BW.
 - b. De werknemer, die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen vakantie op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van artikel 635 lid 3 BW en onverminderd het bepaalde in artikel 635 lid 4 BW.
3. Opname vakantiedagen
- a. Onverminderd het bepaalde in artikel 37 lid 6 dient het opnemen van vakantie zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van het de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.
 - b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aangesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst kan er naar worden gestreefd dat de vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
 - c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 dagen aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
4. Bedrijfsvakantie
- a. De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende werken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen te reserveren.
 - b. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, waarop de werknemer door gehele of gedeeltelijke stopzetting van de fabriek of sluiting van het kantoor zijn werk gedurende een gehele dag of dienst niet zou hebben verricht, onder toekenning van vergoeding voor de salarisderiving, dan zal de feestdag niet als vakantiedag worden aangemerkt.
 - c. Lid 4 sub b geldt niet voor werknemers in de volcontinuïdient.
5. Godsdienstige feestdagen
Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
6. Ziekte tijdens vakantie
Als tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de ziektewetvoorschriften zijn nagestreefd.
7. Bijzonder verlof en vakantie

Als een (niet)voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 37 lid 2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daardoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

8. Verjaring
Vakantiedagen, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het waarin ze zijn verworven, vervallen.

Artikel 42 Verlof

1. Algemeen
Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 41, verwerft de werknemer over de tijd, dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is, verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 634 en volgende van het BW. Onder "dagen" wordt tevens verstaan: "diensten".
2. Verlofjaar
Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
3. Verlofrecht
Het verlofrecht bedraagt per kalenderjaar 1 dag of dienst en wordt cumulatief verhoogd met:
 - a. 1 dag voor de werknemer werkzaam in dagdienst;
 - b. 1 dag voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 7 tot en met 10.
 - c. 17 dagen voor de werknemer werkzaam in dagdienst met een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 40 uur per week.
 - d. 2 dagen voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 11 tot en met 15.
 - e. 2 dagen voor de werknemer in de 5-ploegendienst.
4. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar
 - a. Verlofrechten worden per volle maand naar evenredigheid verworven.
 - b. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden, die op de eerste dag beginnen en op of na de 15e dag eindigen of op of voor de 15e dag beginnen en op de laatste dag eindigen.
 - c. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van lid 3. van dit artikel in de loop van het verlofjaar, zal het hiervoor onder a. en b. bepaalde of overeenkomstige wijze worden toegepast.
5. Opnemen van verlofrechten
 - a. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 37 lid 6 voor het voldoen aan het in artikel 41 lid 3 sub c gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.
 - b. Het in artikel 41 lid 3 sub c bepaalde en het in artikel 41 de leden 5 en 7 bepaalde is van overeenkomstige toepassing, waarbij geldt dat voor de toepassing van artikel 41 lid 3 sub b aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.
6. Collectieve verlofdagen
De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal 5 werkdagen aanwijzen als collectieve voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende collectieve verlofdagen. De werknemer is verplicht deze dagen als verlofdagen op te nemen en het daartoe benodigde aantal te reserveren. Collectieve verlofdagen onderschei-

den zich niet van andere verlofdagen, behalve voor wat betreft de verplichte aanwijzing door de werkgever.

7. Kopen van verlofdagen

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 20 verlofdagen aankopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
- b. Onverminderd het bepaalde in sub a. kan de werknemer met ingang van de eerste maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, extra verlofdagen kopen tot het in lid 8 sub e bepaalde maximum.
- c. Voor elke verlofdag, die de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- d. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: $1,08 \times 0,62\%$ van het maandinkomen.
- e. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.

8. Verkoop van verlofdagen

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten alle verlofdagen, verminderd met het door de werkgever voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde aantal collectieve dagen, aan de werkgever verkopen.
- b. Het verkoopaanbod moet in de eerste helft van het kalenderjaar door de werknemer worden gedaan. Uiterlijk 30 juni moet de werkgever over dit aanbod beslissen.
- c. Als en voor zover de werkgever het aanbod van de werknemer aanvaardt, zal per verkochte verlofdag voor elk volgens rooster op die dag te werken uur uitbetaling plaatsvinden van: $1,08 \times 0,62\%$ van het maandinkomen.
- d. De uitbetaling vindt plaats aan het einde van het kalenderjaar op basis van het dan voor de werknemer geldende maandinkomen. Geen uitbetaling van verlofdagen vindt plaats, voor zover het verloftegoed aan het einde van het verlofjaar daarvoor ontoereikend is.
- e. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer feitelijk verkochte verlofdagen, zal vanaf 1993 worden geregistreerd (niet de verlofdag verkocht ten behoeve van de prepensioenregeling). De som van verlofdagen, die verkocht zijn vanaf het kalenderjaar 1993 tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt, geldt als maximum voor het recht vastgelegd in artikel 45 lid 3.
- f. Onverlet het hierboven in de leden a. tot en met e. vermeld, heeft iedere werknemer het recht per jaar één verlofdag aan de werkgever te verkopen ten behoeve van de werknemersbijdrage in de prepensioenregeling. De waarde van deze dag is gesteld op 0,5% van het jaarlijks te verdienen inkomen. Deze dag telt niet mee bij het bepalen van de som van de verlofdagen zoals bedoeld in lid e.

9. Verlofrechten bij ziekte

Onverminderd het bepaalde in lid 10:

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

10. Verjaring

Verlofrechten, die aan het einde van het verlofjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen.

11. Nadere regelgeving

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

Artikel 43 Ouderschapsverlof

1. Ouderschapsverlof

Om de arbeidsdeelname van vrouwen te bevorderen, zal de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO aan werknemers de mogelijkheid bieden om met het oog op de verzorging van eigen en adoptiefkinderen, de dienstbetrekking te beëindigen, waarbij de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van een overeengekomen periode en op vergelijkbaar niveau als vóór de beëindiging van de dienstbetrekking.

De desbetreffend tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de dienstbetrekking.

De periode dat de laatstbedoelde overeenkomst van kracht is, wordt in dit artikel als ouderschapsverlof aangeduid. Gedurende het ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan weke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.

2. Reikwijdte

Ouderschapsverlof wordt alleen toegestaan aan de werknemer die:

- a. bij het begin van het ouderschapsverlof tenminste 1 jaar in dienst is, en
- b. tevens verklaart zijn vakdeskundigheid gedurende het ouderschapsverlof bij te zullen houden, voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

3. Verlofperiode

- a. Het ouderschapsverlof dient tenminste 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd.
- b. De tussen de werknemer en de werkgever schriftelijk overeen te komen periode van ouderschapsverlof duurt, met inachtneming van het bepaalde onder sub d., ten hoogste 24 maanden. De periode van ouderschapsverlof dient in beginsel en voor zover van toepassing aan te sluiten op het bevallingsverlof of het moment van adoptie, maar moet in elk geval liggen vóór de vierde verjaardag van het te verzorgen kind.
- c. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoet komen in kosten die verbonden zijn aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.
- d. Als een wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof tevens rechten aan werknemers verleent, dan zal de periode dat de werknemer van dit wettelijk ouderschapsverlof gebruik maakt in mindering worden gebracht op de maximale periode van ouderschapsverlof als bedoeld in sub b.
- e. De werknemer dient tenminste 6 maanden vóór het gewenste einde van de ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder lid 1. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.

4. Functie op vergelijkbaar niveau

- a. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van 3 maanden vóór tot uiterlijk 3 maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor begin van het verlof te werk te stellen. De tewerkstelling hoeft niet noodzakelijkerwijs in oorspronkelijke functie noch bij Wellman te geschieden. Als tewerkstelling bij een andere werkgever wordt aangeboden, zal daarbij rekening worden gehouden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.
- b. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

5. Nadere regelgeving

Regelgeving die ter uitvoering van het vorengestelde noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakorganisaties.

Artikel 44 Kinderopvang

1. Gedurende de looptijd van de CAO vergoedt Wellman één zesde deel van de (gemaximeerde) kosten voor dagopvang en buitenschools opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot en met het laatste basisschooljaar.
2. Vergoeding vindt alleen plaats als de opvang geschiedt bij een officieel erkend kinderdagverblijf (inclusief buitenschoolse opvang) of via een officieel erkende gastoudercentrale.

Artikel 45 Afwezigheid oudere werknemers

1. 85%-regeling
 - a. Oudere werknemers zullen met ingang van de maand, volgend op de maand waarin zij één van de onderstaande leeftijden bereiken, het recht verwerven op een afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/of diensten per jaar:
 - 62 jaar: 14 dagen/diensten (112 uur);
 - 63 jaar: 21 dagen/diensten (168 uur);
 - 64 jaar: 28 dagen/diensten (224 uur).De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen/diensten.
 - b. Gebruikmaking van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie-, verlof- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en ook niet voor de uitkering bij ziekte, werktijdverkorting (shorttime) en werkloosheid.
 - c. De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling wordt gebruikgemaakt, zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
 - d. Bij arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen. Voor werknemers in ploegendiensten zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden verspreid.
2. Extra koopdagen voor ouderen

De werknemer is gerechtigd om na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar extra verlofdagen te kopen tot een maximum zoals is bepaald in artikel 42 lid 8. sub e.

Artikel 46 Bondswerk bedrijven

1. De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in afzonderlijke overeenkomsten voor de uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn gemaakt.
2. Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis een maal per jaar een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De hiervoor benodigde gegevens worden via de vakorganisaties aan de salarisadministratie aangeleverd.
 - b. Zoveel mogelijk worden hierbij die beloningscomponenten gebruikt, die niet van invloed zijn op de uitkeringsgrondslag sociale zekerheid en pensioengrondslag.

- c. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is. Het vervallen van deze fiscale faciliteit zal door de werkgever op geen enkele wijze worden gecompenseerd.

Artikel 47 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel en op vrijwillige basis verzekeren tegen de kosten van ziekte.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Wellman BV
te Emmen

FNV Bondgenoten
te Amsterdam

R. Enter

R. Kedde

CNV BedrijvenBond
te Houten

W.G. Nattekaas

Bijlage 1 bij de CAO voor Wellman BV

Functiegroepindeling

Zoals bedoeld in artikel 18 lid 1 CAO

Functie	Functiegroep	ORBA-score	
		van	tot
	1	0	40
Onderhoudsmedewerker	2	40	60
Medewerker Onderhoud/Logistiek	3	60	80
Medewerker logistiek	4	80	100
	5	100	120
Monteur Electro Procesoperator FWE Groepschef Dagdienst Secretaresse Plant Manager	6	120	140
Applicatie Beheerder WEPRA Medewerker Logistiek Bureau Allround Monteur WTB	7	140	160
Medewerker Verkoop Binnendienst Medewerker Verkoop Binnendienst/Applicatie Beheerder Assistent Manager Personeel en Organisatie E/I Technicus Management Assistent Coördinator Logistiek Bureau Assistent Controlling Financieel Medewerker	8	160	180
Wachtchef Ploegendienst Medewerker Verkoop Binnendienst/Planner IT-Engineer	9	180	200
Groepschef WTB Groepschef E/I	10	200	220
Procestecnoloog Productietechnoloog Productie Assistent HSE-Engineer Engineer	11	220	240
	12	240	260
Technical Account Manager Manager Productie Manager Onderhoud & Engineering Sales Account Manager Financial Controller Manager Personeel en Organisatie	13	260	280
Manager Technologie/QHSE/IT	14	280	300
	15	300	320

Bijlage 2 bij de CAO voor Wellman BV

Procedure functie-indeling

Zoals bedoeld in artikel 18 lid 6 CAO.

Algemeen

Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan, volgens de hierna beschreven procedure. Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering. Het gebruik van deze methode is in de CAO vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door eenieder in acht moeten worden genomen. In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt, respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud;
- de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

Fase I: Bezwaarfase

In deze fase maakt de medewerker bezwaar bij zijn stafid (en in Arnhem bij een QSC-lid) en motiveert zijn bedenkingen. Als dit niet leidt tot tevredenheid kan fase II worden ingezet.

Fase II: Interne beroepsfase

In deze fase doet de medewerker een beroep op P&O om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase III in gang worden gezet.

Fase III: Externe beroepsfase

In deze fase doet de medewerker een beroep op een externe deskundige van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten of via de bestuurder, op een niet betrokken AWWN-deskundige.

Procedurestappen

Aan iedere medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functienaam, waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Fase 1: Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk te worden ingediend bij P&O.

1. Een medewerker kan bezwaar aantekenen als hij van mening is, dat zijn functieomschrijving, waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of als hij zich niet kan verenigen met de waardering van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat moet worden ingediend bij P&O. Na de indiening vindt op initiatief van P&O in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en zijn stafid.
3. Als het stafid het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren, dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat, moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan P&O. Als de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat, moet dit ook schriftelijk worden medegedeeld aan P&O. Als de medewerker van mening is, dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, moet P&O worden ingeschakeld door de medewerker.

Het gesprek tussen staf lid en medewerker en de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat op het daarvoor bestemde formulier moeten binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaatsvinden op het daarvoor bestemde formulier.

Fase II: Interne beroepsprocedure

Binnen twee maanden na het indienen van het bezwaarschrift moet het schriftelijk interne beroep worden ingediend bij P&O.

4. P&O kan het ingediende beroep dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel of niet voldoen aan de formele procedure. Een en ander wordt schriftelijk vastgelegd en meegedeeld aan betrokken medewerker. Als het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 7).
5. Als het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door P&O. P&O op haar beurt schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan worden schriftelijk vastgelegd en meegedeeld aan betrokken medewerker.
6. Als de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 7).

De afhandeling (uitslag + gevolgen) van het interne beroep vinden binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats.

Fase III: Externe beroepsfase

Binnen een maand na de afhandeling van het interne beroep moet het externe beroep worden ingediend (bestuurder of vakvereniging) en aangemeld bij P&O en het betreffende staf lid.

7. Bij een externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten of aan de bestuurder (als de medewerker geen lid is van een vakorganisatie).
8. Het nader onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakorganisatie en een voorheen niet-betrokken functieanalist, respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het interview met de medewerker bekend te maken.

Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij met staf lid en P&O is vastgesteld, dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Als een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

Bijlage 3 bij de CAO voor Wellman BV

Salarisschalen per 1 januari 2006
(inclusief 1,50% algemene verhoging)*Bedragen in euro's*

Aanloopschalen

salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A4	1359	1422	1471	-	-	-	-	-	-	-
A3	1433	1498	1547	1573	-	-	-	-	-	-
A2	1508	1574	1627	1662	1671	-	-	-	-	-
A1	1582	1650	1707	1750	1768	1898	-	-	-	-

Functieschalen

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Minimum	1657	1727	1787	1838	1865	1997	2182	2385	2615	2750
Aant. Stappen	6	6	6	6	7	7	7	7	8	10
Maximum	1885	1961	2033	2108	2208	2347	2532	2777	3103	3510

Functieschalen

Salarisgroep	11	12	13	14	15
Minimum	2920	3258	3668	4145	4680
Aant. Stappen	11	12	13	14	15
Maximum	4020	4662	5423	6329	7395

Bijlage 3 bij de CAO voor Wellman BV

Salarisschalen per 1 januari 2007
(inclusief 1,75% algemene verhoging)*Bedragen in euro's*

Aanloopschalen

salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A4	1383	1447	1497	-	-	-	-	-	-	-
A3	1458	1524	1574	1601	-	-	-	-	-	-
A2	1534	1602	1655	1691	1700	-	-	-	-	-
A1	1610	1679	1737	1781	1799	1931	-	-	-	-

Functieschalen

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Minimum	1686	1757	1818	1870	1898	2032	2220	2427	2661	2798
Aant. Stappen	6	6	6	6	7	7	7	7	8	10
Maximum	1920	1997	2070	2146	2248	2389	2577	2826	3157	3568

Functieschalen

Salarisgroep	11	12	13	14	15
Minimum	2971	3315	3732	4218	4762
Aant. Stappen	11	12	13	14	15
Maximum	4093	4743	5513	6444	7522

Bijlage 4 bij de CAO voor Wellman BV

Afbouw persoonlijke toeslag

Zoals bedoeld in artikel 25 lid 4 sub c4 CAO

De oorspronkelijk toegekende toelage wordt als volgt afgebouwd:

in het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd	het gehele bedrag van de persoonlijke toelage	Persoonlijke toelage minus 5% maandinkomen	Persoonlijke toelage minus 10% maandinkomen	Persoonlijke toelage minus 15% maandinkomen	Persoonlijke toelage minus 20% maandinkomen
Onafhankelijk van leeftijd					
2 tot 3 jaar	1 mnd	-	1 mnd	-	-
3 tot 4 jaar	1 mnd	1 mnd	-	1 mnd	-
4 tot 5 jaar	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd	-
5 tot 6 jaar	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
6 tot 9 jaar	2 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
9 tot 12 jaar	2 mnd	2 mnd	2 mnd	2 mnd	1 mnd
Beneden 57 jaar					
12 tot 30 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	2 mnd	2 mnd
30 tot 33 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	-	2 mnd (1)
33 tot 36 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	(1)	-
36 jaar en langer	3 mnd	3 mnd	(1)	-	-
57 tot 63 jaar					
12 tot 36 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	(1)	-
36 jaar en langer	3 mnd	3 mnd	(1)	-	-
63 jaar					
12 tot 36 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	(2)	
36 jaar en langer	3 mnd	3 mnd	(2)		
64 jaar					
12 jaar en langer	6 mnd	-	(2)		

Onder maandinkomen wordt verstaan het inkomen over de maand waarin de plaatsing in een lichter dienstrooster plaatsvond.

- (1) tot einde dienstverband met verdere vermindering op een wijze als geregeld in artikel 25 lid 4 sub c6.
 (2) tot einde dienstverband.

Als de persoonlijke toelage door een vermindering volgens dit schema is gedaald tot een bedrag dat lager is dan dat van de volgende vermindering, houdt die volgende vermindering uiteraard het vervallen van het restant van de toelage in.

Bijlage 5 bij de CAO voor Wellman BV

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 38 van de CAO zal met de door het UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 38 van de CAO worden opgenomen.
2. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer 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 onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 38 als uitgangspunt geldt.

Bijlage 6 bij de CAO voor Wellman BV

Protocol afspraken 2006-2007

Partijen hebben de volgende protocol afspraken gemaakt:

1. Pensioen
CAO-partijen constateren dat de uitwerking en de invoering van het vorig jaar gesloten pensioenakkoord, ondanks pogingen van Wellman om daarin versnelling aan te brengen, op zich laat wachten. De offertes van de aangeschreven verzekeringsmaatschappijen worden deze maand verwacht. Het zal dan nog geruime tijd duren voordat alle zaken zijn uitgewerkt en in een nieuw pensioenreglement zijn vastgelegd. Afsproken wordt dat de vakorganisaties van de voortgang op de hoogte worden gehouden en dat partijen waar nodig met elkaar in overleg treden over de verdere uitwerking.
2. Screening CAO-tekst
Partijen zullen de CAO-tekst gedurende de looptijd van de CAO screenen op actualiteit en leesbaarheid en waar nodig aanpassen.
3. Werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties
De werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de CAO gecontinueerd conform de AWWN-regeling.