

::ODMA\PCDOCS\AWVN\252478\1



**CVG-CAO**

**01-01-2005 - 01-07-2007**

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

## CROWN VAN GELDER N.V.

Inhoudsopgave behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Crown Van Gelder N.V.

Artikel	Omschrijving	Pagina
Artikel 1.	Definities	5
Artikel 2.	Werkings sfeer	6
Artikel 3.	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4.	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 5.	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 6.	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	7
Artikel 7.	Werkgelegenheid	7
Artikel 8.	Benoeming en ontslag	8
Artikel 9.	Dienstrooster en arbeidsduur	10
Artikel 10.	Functiegroepen en salarisschalen	13
Artikel 11.	Toepassing van de salarisschalen 10 t/m 19 respectievelijk 1 t/m 9	16
Artikel 12.	Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen	16
Artikel 13.	Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster	23
Artikel 14.	Doorbetaalde verzuimuren na afwijkende uren	24
Artikel 15.	Verzuim met behoud van salaris	24
Artikel 16.	Extra vrije tijd voor oudere werknemers	26
Artikel 17.	Scholing	26
Artikel 18.	Verzuim zonder behoud van salaris	27
Artikel 19.	Vakantieregeling	28
Artikel 20.	Vakantietoeslag	32
Artikel 21.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	32
Artikel 22.	Uitkering bij overlijden	34
Artikel 23.	Pensioenregeling	34
Artikel 24.	Winstuitkerings- en winstdelingsspaarregeling en RAB	35
Artikel 25.	Vakverenigingswerk binnen de onderneming	35
Artikel 26.	Arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid	37
Artikel 27.	Ouderschapsverlof	38
Artikel 28.	Ongewenste omgangsvormen	38
Artikel 29.	Collectieve ongevallenverzekering	39
Artikel 30.	Tussentijdse wijzigingen	39
Artikel 31.	Duur en beëindiging van de overeenkomst	39
PROTOCOLAFSPRAKEN		40
1	Werkgeversbijdrage(n)	40
2	Werkgelegenheid	40
3	Emancipatiebeleid/kinderopvang	40
4	Multi-inzetbaarheid	40
5	Flexibilisering van tijd en geld	41
6	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	41

BIJLAGEN		43
BIJLAGE I	Indeling van de functiegroepen	43
BIJLAGE II	Salarisschalen	44
BIJLAGE III	Uitgangspunten van het beloningsbeleid	53
BIJLAGE IV	Tegemoetkoming aan werknemers boven de loongrens ingevolge de ziekenfondswet	55
BIJLAGE V	Extra vrije tijd voor oudere werknemers	56
BIJLAGE VI	Reglement winstuitkeringregeling	57
BIJLAGE VII	Regeling Resultaat Afhankelijke Beloning	59
BIJLAGE VIII	Pensioenregeling per 1-1-2006	63
BIJLAGE IX	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder N.V.	65
TREFWOORDENREGISTER		67

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
CROWN VAN GELDER N.V. 2005-2007

Tussen:

CROWN VAN GELDER N.V. te Velsen

als partij ter ener zijde,

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam;  
CNV BedrijvenBond te Houten en  
De Unie, te Hoofddorp

elk als partij ter andere zijde,

is het navolgende overeengekomen:

## **Artikel 1. Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1.1 Werkgever  
Crown Van Gelder N.V. te Velsen Noord.
- 1.2 Vakvereniging  
elk der vakverenigingen die de overeenkomst zijn aangegaan.
- 1.3 Werknemer  
Elke werknemer, op wie van toepassing is het bepaalde in artikel 2 van deze overeenkomst.
- 1.4 Ondernemingsraad  
De Ondernemingsraad van Crown Van Gelder N.V.
- 1.5 Dag  
Een periode van 24 uur, beginnende om 00.00 uur, met uitzondering van Koninginnedag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- 1.6 Maand  
Een kalendermaand, tenzij anders is aangegeven.
- 1.7 Dienstrooster  
De voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en eventueel te onderbreken.
- 1.8 Dienst  
De dagelijkse werktijd die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
- 1.9 Schaalsalaris  
Het salaris vastgesteld in bijlage II van deze overeenkomst.
- 1.10 Maandsalaris  
Het door de werkgever vastgestelde salaris per maand voor de salariscategorieën 51 t/m 56.
- 1.11 Maandinkomen  
Het schaalsalaris resp. maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag als bedoeld in 12.2 van deze overeenkomst, alsmede met de persoonlijke toeslagen, als bedoeld in 10.17, 10.23 en 12.5.2 van deze overeenkomst.
- 1.12 Uurloon  
Het schaal- respectievelijk maandsalaris, vermenigvuldigd met 0,64% oftewel gebaseerd op 156 uur per maand.
- 1.15 BW  
Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10.
- 1.16 ATW/ATB  
Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit.
- 1.17 WULBZ  
Wet Uitbreiding Loondoorbetalingverplichting bij ziekte.
- 1.18 ADV kooldagen  
Tegood aan ADV, zoals bedoeld in artikel 9.7.4, die kunnen worden uitbetaald.
- 1.19 Bedrijfsledengroep  
Bedrijfsledengroep of leden van de bedrijfsafdeling van een vakvereniging.

- 1.20 Begrippen flex tijden  
Randtijd:  
De tijden vanaf en tot wanneer de medewerker kan komen/gaan, zonder verdere arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.  
Bloktijd:  
De tijd waarbinnen medewerkers altijd aanwezig moeten zijn, tenzij gebruik wordt gemaakt van door de direct leidinggevende goedgekeurde afwezigheidsredenen.  
Referentietijd:  
De tijd waarop men gemiddeld zal werken. De tijden dienen om plus- en minminuten en soorten afwezigheid vast te stellen.  
Plussaldo:  
Positief verschil tussen komen-/gaan tijden en referentietijd.  
Minsaldo:  
Negatief verschil tussen komen-/gaan tijden en referentietijd.

## **Artikel 2. Werkingssfeer**

- 2.1 Deze overeenkomst is behoudens het in 2.2 gestelde van toepassing op de werknemer die:
- in dienst is van de werkgever, en
  - werkzaam is in de onderneming van werkgever te Velsen-Noord, en
  - wiens functie is ingedeeld in één van de salarisgroepen 10 t/m 19 respectievelijk 51 t/m 56.
- 2.2 Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan:
- de vakantiewerker
  - de stagiaire e.d.

## **Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever**

- 3.1 De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen, en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 3.2 De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in 30.2, 30.3 en 31 van deze overeenkomst.
- 3.3 De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 3.4 De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst. Deze individuele arbeidsovereenkomst zal voldoen aan artikel 7:655 BW.
- 3.5 De werkgever verplicht zich binnen 3 maanden nadat over de tekst van een nieuwe CAO overeenstemming is bereikt, de werknemers in het bezit te stellen van die tekst.

## **Artikel 4. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

- 4.1 De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst anders dan bedoeld 30.2, 30.3 en 31 van deze overeenkomst, noch enige actie te zullen voeren of bevorderen die gericht is op belangen buiten de directe invloedssfeer van werkgever.
- 4.2 De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen, dat hun leden deze overeenkomst zullen nakomen en zich van acties als bedoeld in lid 1 te zullen onthouden.

## **Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer**

- 5.1 De werknemer is gehouden de individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve overeenkomst, het arbeidsreglement en andere bescheiden die een integrerend deel van deze overeenkomst uitmaken, van toepassing worden verklaard.
- 5.2 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze uit hoofde van zijn functie in redelijkheid kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.
- 5.3 De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voorzover door de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht worden genomen. Deze verplichting geldt niet voor een werknemer van 55 jaar en ouder.
- 5.4 De werknemer, dient vooraf toestemming te vragen voor het uitoefenen dan wel aannemen van betaalde nevenfuncties buiten het bedrijf van de werkgever.

## **Artikel 6. Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer**

- 6.1 De realisering van de bepalingen van deze overeenkomst door bedrijfsleiding en werknemers zal in het algemeen geschieden op een basis van wederzijds in acht te nemen redelijkheid en respect.
- 6.2 De betrokken werknemer dient zijnerzijds bereid te zijn mee te werken aan een verantwoorde afweging van belangen, onder meer door het kenbaar maken van zijn overwegingen, de laatste voor zover deze niet van zeer persoonlijke aard zijn.

## **Artikel 7. Werkgelegenheid**

- 7.1 De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheidsontwikkeling binnen de onderneming in het komende halfjaar en wel tegen de achtergrond van de bedrijfseconomische vooruitzichten in het algemeen, alsmede van het te verwachten activiteitsniveau en de daarvoor noodzakelijk geachte personeelsbezetting in het bijzonder.
- De werkgever verbindt zich daarbij over de geplande personeelsbezetting overleg te plegen, indien deze in het daaropvolgende halfjaar betekenisvol zal afwijken van de bestaande personeelsbezetting.
- Dergelijk overleg vindt ook plaats, indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven.
- 7.2 In bedoelde halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen tevens tijdig informeren over:
- belangrijke ontwikkelingen die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken;
  - eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven; en ook over
  - zaken als het verrichten van werkzaamheden in deeltijd, het aantrekken van deeltijdwerkers, het inlenen van arbeidskrachten, de gelijke beloning van mannen en vrouwen, het aanvragen van subsidies voor scholingsactiviteiten, arbeidsplaatsenverbetering e.d.
- Mochten de vakverenigingen over de verstrekte informatie van gedachten willen wisselen, dan verklaart de werkgever zich daartoe bij voorbaat bereid.
- 7.3 De werkgever verbindt zich voorts, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, in een zo vroeg mogelijk stadium met vakverenigingen in overleg te treden teneinde de uit bovenvermelde oorzaken

voortvloeiende sociale problemen tot een optimale oplossing te brengen. Het streven van de werkgever zal er daarbij op gericht zijn gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.

- 7.4 In geval van een voorgenomen fusie verbindt de werkgever zich de door de Sociaal-Economische Raad vastgestelde of nader vast te stellen gedragsregels te zullen volgen.
- 7.5 De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers belangrijke sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen informeren; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers zullen mede een punt van overleg in de Ondernemingsraad vormen.
- 7.6 De werkgever verbindt zich om aan het centrum voor werk en inkomen (CWI) in zijn regio alle daarvoor in aanmerking komende vacatures kenbaar te maken. Daarbij zullen tevens indicaties worden gegeven inzake de voornaamste functie-eisen. Het desbetreffende CWI zal ook worden geïnformeerd over het vervallen van gemelde vacatures.
- 7.7 Bij het vervullen van een vacature in dagdienst zal de werkgever nagaan of de betreffende functie zich ook leent om door deeltijdwerkers te worden vervuld. Indien zulks het geval is, zal de werkgever zich bij werving mede op de mogelijkheid baseren.
- 7.8 In spoedeisende gevallen of voor kortstondige perioden zal de werkgever, indien het CWI niet tijdig in de behoefte aan (tijdelijke) arbeidskrachten kan voorzien, ook uitzendbureaus, bij voorkeur SWA, kunnen inschakelen, zij het binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.
- 7.9 De werkgever zal alleen met toestemming van de Ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst zijn, tenzij het werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door de eigen werknemers plegen te worden verricht, dan wel werkzaamheden, waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld, of een geval bedoeld als in artikel 7.8.
- 7.10 De jaarlijkse informatie als bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden zal eveneens aan de vakverenigingen worden verstrekt.

## **Artikel 8. Benoeming en ontslag**

- 8.1 Tenzij bij het aangaan van de dienstbetrekking een kortere of geen proeftijd is overeengekomen, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. De geldende proeftijd wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld.
- 8.2 Als regel wordt in de individuele arbeidsovereenkomst een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 8.3 In afwijking van het bepaalde in 8.2. kan een dienstbetrekking voor bepaalde tijd worden aangegaan, te weten:
- voor een bepaalde tijdsduur;
  - voor de duur van bepaalde werkzaamheden;

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke soort dienstbetrekking van toepassing is.

- 8.3.1 Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur langer dan twaalf maanden blijkt te duren, wordt de dienstbetrekking omgezet in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, tenzij het een dienstbetrekking betreft die voor bepaalde tijd is aangegaan krachtens enig internationaal verdrag.



Indien een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei of het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard langer duurt dan twee jaar wordt de dienstbetrekking omgezet in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd.

8.4 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 BW, alsmede in geval van ontslag tijdens de proeftijd als bedoeld in 8.1. in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt ten aanzien van de beëindiging het volgende:

8.4.1 Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd:

- Een zodanige dienstbetrekking neemt een einde van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, aan het begin van de maand waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt dan wel per de datum van flexibel uitreden (fluit).  
Als het dienstverband met een werknemer die vorenbedoelde leeftijd heeft bereikt, wordt voortgezet dan wel het dienstverband eerst na die leeftijd wordt aangegaan, is het in de volgende alinea bepaalde (opzegtermijnen) en het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste lid (opzegtermijn tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.  
Voor een dergelijk dienstverband geldt wederzijds een opzegtermijn van 4 weken, met dien verstande dat de beëindiging van het dienstverband alleen kan geschieden aan het einde van de maand;
- door opzegging door de werkgever of de werknemer.  
Voor de werkgever bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot ten hoogste een opzegtermijn van 13 weken. Vorenbedoelde termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, met als maximum een verlenging van de opzegtermijn met 13 weken.  
De opzegtermijn bedraagt tenminste 6 weken

Voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 6 weken. Voor de werkgever én de werknemer geldt, dat de beëindiging van het dienstverband alleen kan geschieden aan het einde van de maand.

8.4.2 Dienstbetrekking voor bepaalde tijd:

Een zodanige dienstbetrekking neemt een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:668 BW eerste lid (stilzwijgende verlenging tijdelijke dienstbetrekking voor gelijke duur).

8.4.3 Dienstbetrekking voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:

Een zodanige dienstbetrekking neemt een einde door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van 2 volle maanden wordt verlengd tot 7 dagen, tegen elke dag der maand.

8.5 Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, is voor haar beëindiging geen opzegging nodig. De werkgever zal dit één week voor de beëindiging melden aan de werknemer.

8.6 Het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste lid (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in 8.3. niet van toepassing.

8.7 Bij de aanzegging van ontslag, voortvloeiende uit de in 7.3. bedoelde omstandigheden, zal zoveel mogelijk de anciënniteitsregel in acht worden genomen, waarbij overigens rekening zal worden gehouden met het bedrijfsbelang te dienaangaande.

8.8 Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan voormalige werknemers, echter alleen voorzover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sinds hun ontslag.

## Artikel 9. Dienstrooster en arbeidsduur

9.0 Vanaf 1 april 1996 zijn de arbeids- en rusttijden alsmede de overwerkbepalingen gebaseerd op de "Standaardregeling" zoals deze in de ATW/ATB is omschreven, en is deze uitgangspunt voor het overleg met de OR.  
Van de Standaardregeling kan worden afgeweken in overleg met de vakverenigingen.

9.1 Iedere werknemer werkt volgens één van de dienstroosters onder 9.2. t/m 9.5.1, met dien verstande evenwel dat werknemers van 55 jaar en ouder als normaal rooster niet meer van een dagdienstrooster naar een ploegendienstrooster, respectievelijk een ploegendienstrooster met een lagere toeslag naar een ploegendienstrooster met een hogere ploegentoeslag, kunnen worden overgeplaatst, indien zij tegen een dergelijke overplaatsing bezwaar hebben.

### 9.2 Dagdienst

Een dagdienstrooster heeft betrekking op de eerste 5 werkdagen van de week en heeft een werktijd van gemiddeld 36 uur per week. De werktijd bedraagt 8 uur per dagdienst.  
De werknemers in dagdienst mogen per 1 juli 2001 gebruik maken van flexibele werktijden met de volgende patronen:

	Roostertijd	Bloktijd	Randtijd
Kantoren	08.30 uur - 17.00 uur	09.00 uur - 16.30 uur	08.00 uur - 17.30 uur
Technische Dienst	07.45 uur - 16.15 uur	08.15 uur - 15.45 uur	07.15 uur - 16.45 uur

#### 9.2.1 Flexibele werktijden

De flexibele werktijden zijn gebonden aan de volgende regels:

- Werken buiten randtijden leidt niet tot overuren, tenzij door de leidinggevende geaccordeerd.
- Aanwezigheid tussen de rand- en de roostertijden bij een volledige werkdag leidt tot een 'plussaldo'.
- Als de berekening van de daguren [(eindtijd minus begintijd) minus een half uur pauze] leidt tot minder dan 8 uur ontstaat een 'minsaldo'.
- Plussaldi mogen uitsluitend in de tijden tussen rand- en roostertijden worden opgenomen.
- Plus- en minsaldi worden op maandbasis verrekend.
- Plussaldi mogen tot een maximum van 20 uur per kalendermaand worden meegenomen, het meerdere vervalt.
- Minsaldi worden vanaf ca. 10 minuten bij het begin van een kalendermaand opgevuld met saldi uit achtereenvolgens ADV-, TvT- en vakantiesaldi.
- Wanneer uren binnen de roostertijd niet worden gemaakt, worden deze afgeboekt met TvT-, ADV- of vakantiesaldi (naar eigen keuze).
- De pauze is vastgesteld op een half uur, maar kan worden verlengd met gebruikmaking van plusminuten tot maximaal 3/4 uur. Dit is uitsluitend mogelijk indien de pauze wordt geklokt.
- De werknemers hebben de vrijheid om binnen het voorgaande raamwerk hun werktijden in te delen. Uitgangspunt is echter dat de bezetting van een afdeling voldoende moet zijn om het werkaanbod aan te kunnen. De direct leidinggevende is daarom gerechtigd om ten aanzien van werktijden aanwijzingen te geven.

9.2.2 Voor de Technische dienst gelden voor flexibele werktijden de volgende randvoorwaarden.

- Per procesgroep zijn altijd 2 monteurs aanwezig vanaf 08.00 uur, om eventueel reeds door consignatie aanwezige monteurs af te lossen.
- Wanneer werkzaamheden door 2 of meer monteurs gezamenlijk moeten worden verricht, zullen deze ook gelijke werktijden aanhouden, een en ander in overleg met de direct leidinggevende.

### 9.3 Tweeploegendienst

Een tweeploegendienstrooster heeft betrekking op de eerste 5 werkdagen van de week en geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week, zij het met een werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werktijden voor de ochtend- en de middagdienst liggen tussen 05.00 uur en 24.00 uur

### 9.4 Drieploegendienst

Een drieploegendienstrooster heeft betrekking op 6 dagen van de week en geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur, met een werktijd van 8 uur per dienst volgens rooster, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, middag- en een nachtdienst is ingedeeld van zondagavond 22.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur.

### 9.5 Vijfploegendienst

Een 5-ploegendienstrooster heeft betrekking op alle dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten. Het desbetreffende rooster zal - in overleg met de Ondernemingsraad - worden uitgewerkt en door partijen worden vastgesteld.

9.5.1 Het 5-ploegendienstrooster geeft vanaf 1 januari 1997 een arbeidsduur aan van 33,6 uur.

9.5.2 De werknemer in de 5-ploegendienst heeft aanspraak op 3 extra vrije diensten, die bestemd zijn voor eventuele collectieve stops met Kerst en/of Oud- en Nieuwjaar; anders zijn zij individueel vrij opneembaar, waarbij een spreiding over de dagen van de week zal plaatsvinden.

9.5.3 Per jaar kunnen in de 5-ploegendienst 2 collectieve stops plaatsvinden, namelijk:  
- van 24 december 14.00 uur tot 27 december 14.00 uur en  
- van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 14.00 uur.  
De in 9.5.2. bedoelde 3 diensten zullen tijdens deze collectieve stops worden afgeboekt.

9.6 Ten behoeve van de hervatting van de productie na een feestdag zullen, zonodig ook door de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Met dien verstande dat, voorzover dit het nazien en in bedrijf stellen van de energiecentrale betreft, daaraan niet eerder dan 8 uur en, voorzover dit het verrichten van noodzakelijke reparaties betreft, niet eerder dan 6 uur voor de aanvang van de normale werktijd op die dag mag worden deelgenomen. Aan de overige voorbereidende werkzaamheden mag niet eerder dan 2 uur voor de aanvang van de normale werktijd op die dag worden deelgenomen.

### 9.7 Arbeidsduurverkorting

In het kader van de overeengekomen arbeidsduur voor de voltijd-werknemer in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst is de werktijd per werknemer/per afdeling in overleg met de Ondernemingsraad zodanig aangepast, dat vanaf 1 januari 1997 de gemiddelde arbeidsduur 36 uur per week bedraagt.

De arbeidsduurverkorting dient voor wat de dag-, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst betreft te worden gerealiseerd door middel van 24 ADV-dagen of 192 ADV-uren op jaarbasis.

9.7.1 Deeltijdwerkers hebben geen aanspraak op ADV, doch op een uurloon gebaseerd op een 36-urige werkweek. Voor zover het in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen objectieve rechtvaardigingsgronden zijn.

9.7.2 Per afdeling worden de ADV-dagen of -uren in onderling overleg ingeroosterd, c.q. opgenomen, waarvoor in principe alle dagen van de week beschikbaar zijn waarbij een kwalitatieve minimale bezetting leidraad is.  
Per kwartaal zal door de afdelingsleiding het ADV-opnamepatroon worden geïnventariseerd teneinde cumulatie van ADV-dagen/uren te voorkomen.

- 9.7.3 De hier bedoelde vrijkomende uren zullen - met behoud van het overeengekomen maandinkomen - door de werknemer daadwerkelijk worden genoten, hetgeen impliceert dat die dagen niet in enig bedrag in geld worden uitgekeerd, tenzij er sprake is van zgn. koopdagen.
- 9.7.4 Indien de in artikel 9.7 vermelde ADV-dagen aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden deze tot een maximum van 11 dagen in januari daaraanvolgende afgerekend op basis van 5,12% per dag van het maandsalaris (schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag) in december van het vorig jaar. Van deze 11 dagen mogen maximaal 8 dagen worden uitbetaald, de overige 3 dagen mogen uitsluitend in extra pensioenrechten worden omgezet via de module "pensioensparen".
- 9.7.5 Indien de werknemer niet in staat is de aldus door de werkgever aangewezen vrijkomende uren te genieten, zullen deze uren vervallen, tenzij de werkgever de werknemer verplicht heeft op die uren werkzaam te zijn.
- 9.7.6 Indien de werknemer per kalendermaand meer dan 10 werkdagen onafgebroken arbeidsongeschikt is, worden 8 ADV-uren afgeboekt.  
Bij een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van meer dan 20 werkdagen binnen een kalendermaand, worden 2 ADV-dagen (of 16 uren) afgeboekt.
- 9.8 Zon- en feestdagen  
Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:  
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, alsmede Koninginnedag en eens in de 5 jaar 5 mei.
- 9.8.1 Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van Koninginnedag en eens in de 5 jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- 9.8.2 Op zon- en feestdagen wordt door de dag- en 2-ploegendienst als regel niet gewerkt.
- 9.8.3 De werkzaamheden van de 5-ploegendienst worden op de 1e en 2e Paasdag, de 1e en 2e Pinksterdag, op Koninginnedag en op Hemelvaartsdag niet onderbroken, evenmin als op 5 mei eens in de 5 jaar.
- 9.8.4 Op 24 en 31 december wordt de 2- en 3-ploegendienst om 18.00 uur beëindigd. Het tijdstip van beëindiging kan op 14.00 uur worden gesteld, echter onder aftrek van 4 verlofuren.
- 9.8.5 De 5-ploegendienst wordt op 24 en 31 december om 14.00 uur beëindigd, tenzij hierover anders is besloten (zie 12.4.1).
- 9.8.6 Ingeval van een collectieve stop met Kerst en/of Oud- en Nieuwjaar begint de 5-ploegendienst op 27 december en op 2 januari om 14.00 uur, met uitzondering van de werknemers belast met voorbereidende werkzaamheden als bedoeld in 9.6.
- 9.8.7 Van de onder 9.8.7 genoemde stop-, respectievelijk aanvangstijden kan ten aanzien van de werknemers in de energiecentrale en de portiersdienst worden afgeweken.
- 9.9 Deeltijd
- In geval van een deeltijddienstverband geldt als normale werktijd de overeengekomen werktijd. De bij die overeengekomen werktijd geldende arbeidsvoorwaarden, die naar rato van de arbeidsduur worden bepaald, zullen in de individuele arbeidsovereenkomst, als bedoeld in 3.4. worden vastgelegd. Van afwijkende uren zal hier eerst sprake zijn, indien werkzaamheden worden verricht op uren die afwijken van het voor de afdeling/sector geldende voltijdrooster (= 8 uur/per dienst).  
Méér gewerkte uren dan overeengekomen worden vergoed door toekenning van een meerurenvergoeding, gelijk aan 100% van het uurloon. Deze vergoeding komt in aanmerking voor vakantietoeslag, 13e-maand-uitkering, pensioengrondslag en winstuitkering.  
De vakantierechten die ontstaan als gevolg van meeruren worden uitbetaald.

- 9.9.1 Deeltijdwerkers die - in een voorafgaande periode van 6 maanden - structureel meer uren gewerkt hebben dan de contractueel overeengekomen werktijd, kunnen een aan dat aantal uren aangepast arbeidscontract krijgen indien zij daarom verzoeken
- 9.10 Dienstroosterwijziging
- De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt.
- 9.10.1 Indien een algemene wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of op zon- en feestdagen, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen. De werkgever is gehouden van dergelijke voorgenomen dienstroosterwijzigingen instemming te vragen aan de Ondernemingsraad.
- 9.10.2 Voorzover werknemers in de energiecentrale en de portiersdienst niet (volledig) aan de collectieve stops kunnen deelnemen, zullen aan hen op andere tijdstippen vervangende extra vrije diensten worden toegekend als bedoeld in artikel 9.5.2.

## **Artikel 10. Functiegroepen en salarisschalen**

### **A. Functiegroepen en salarisschalen 10 t/m 19**

- 10.1 De functies van de werknemers zijn op basis van het door partijen aanvaarde ORBA-systeem gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, gebaseerd op de organisatiestructuur van de onderneming (bijlage I).  
De indeling van de functies is opgenomen in functieranglijsten, die tezamen met de functiebeschrijvingen ter inzage liggen bij de Afdeling P&O en bij de secretaris van de Ondernemingsraad.  
Iedere werknemer die dat wenst, zal een afschrift van zijn functieomschrijving kunnen verkrijgen. Een aanvraag daartoe kan desgewenst via chef of bedrijfsledengroep geschieden.
- 10.2 De waardering en de indeling van de functies worden zonodig herzien. De functieclassificatie wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid c.q. supervisie van het Organisatiebureau van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) met behulp van het zogenaamde "ORBA-systeem".  
Indien een werknemer inhoudelijk formeel bezwaar maakt tegen de uitkomst van een dergelijke classificatie, kan conform de bestaande AWVN-richtlijnen en beroepsprocedure worden ingesteld. De uitslag van deze procedure is bindend voor alle partijen.
- 10.3 Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die is gebaseerd op leeftijd en functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- 10.4 De werknemers worden bij definitieve tewerkstelling in een functie, die op de functielijst voorkomt of behoort voor te komen, in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- 10.5 De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een termijn van 4 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Deze termijn kan, met kennisgeving aan de Ondernemingsraad, met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.
- 10.6 De werknemer die met het oog op een toekomstige plaatsing in een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd kan een termijn van 2 maanden zijn, welke termijn, met kennisgeving aan de Ondernemingsraad, met ten hoogste 4 maanden kan worden verlengd.

- 10.7 In afwijking van het gestelde in artikel 10.5. en 10.6. kan in bijzondere gevallen, met instemming van de Ondernemingsraad, als (in-)leertijd ook worden verstaan de langere periode die benodigd is om in het bezit te komen van het voor de functie vereiste diploma of getuigschrift.
- 10.8 Aan de werknemer op wie de leeftijdssalarisschaal van toepassing is, wordt bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie het leeftijdsschaalsalaris van die hogere salarisschaal toegekend.
- 10.9 Bij de werknemer op wie het functie jaren-schaalsalaris van toepassing is, wordt bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, het nieuwe salaris vastgesteld op het oude salaris, verhoogd met de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren in de oude en in de nieuwe salarisschaal. Indien het op deze wijze berekende nieuwe salaris niet op een schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt, vindt afronding plaats op het naast hogere schaalsalaris van die salarisschaal.  
Aan de werknemer die in de oude salarisschaal nog op 0 functie jaren staat, wordt bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie het schaalsalaris bij 0 functie jaren in de hogere salarisschaal toegekend.
- 10.10 Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie vindt indeling in de overeenkomende hogere salarisschaal plaats met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de overplaatsing.
- 10.11 De werknemer die tijdelijk volledig waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 maanden ingedeeld in de salarisschaal van zijn eigen functie; nadien wordt hij overgeplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld, een en ander behoudens het onder 10.13. bepaalde.
- 10.12 Gedurende de waarnemingsperiode waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, ontvangt de werknemer, behoudens het onder 10.13. bepaalde, een toeslag op het schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 3/4 van het verschil in salaris bij de leeftijd c.q. bij 0 functie jaren; bij waarneming gedurende een deel van de maand te berekenen op basis van het aantal waargenomen diensten in de maand, of delen van diensten.  
  
Indien een werknemer tijdens een periode van waarnemen van tenminste 5 volle diensten een halve snipperdag opneemt, zal de toeslag over die halve snipperdag worden doorbetaald.  
  
Indien het gaat om waarneming van een functie in ploegendienst, wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage ploegentoeslag als genoemd in 12.2.
- 10.13 Het onder 10.11. en 10.12. bepaalde is gezien de organisatorische structuur niet van toepassing in administratieve, commerciële en sociale afdelingen noch in de onderhoudsdiensten, tenzij voor bepaalde functies in deze sectoren, door de bedrijfsleiding in overleg met de Ondernemingsraad vast te stellen, duidelijk van volledige waarneming kan worden gesproken.  
Het in genoemde leden bepaalde is voorts niet van toepassing, indien in de classificatie van de eigen functie van de werknemer het tijdelijk waarnemen van de hoger ingedeelde functie reeds is verdisconteerd.
- 10.14 Indien een werknemer na indeling in de hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats. Het bepaalde in 10.15. t/m 10.18. en 10.23. vindt hierbij geen toepassing, tenzij de indeling in de hogere salarisschaal 6 maanden of langer heeft geduurd.  
De terugplaatsing geschiedt met ingang van de eerste dag samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.
- 10.15 De werknemer die in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom of lichamelijke of geestelijke gebreken naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing in de lagere salarisschaal ingedeeld.

- 10.16 Behoudens het bepaalde in 10.19. wordt het schaalsalaris volgens de leeftijd c.q. bij 0 functie jaren in de nieuwe salarisschaal verhoogd met een toeslag ter hoogte van 45% plus 1¼% per dienstjaar van het verschil tussen het oude schaalsalaris en het eerstbedoelde schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal. Deze toeslag wordt zoveel mogelijk in de vorm van fictieve leeftijds- c.q. functie jaren toegekend. Indien het salaris daarbij komt te liggen tussen twee schaalsalarissen in de lagere salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het naast lagere schaalsalaris en het meerdere als toeslag aan het nieuwe schaalsalaris toegevoegd. Deze toeslag komt bij de eerstvolgende toekenning van een leeftijds- of functie jarenverhoging te vervallen.
- 10.17 Indien het nieuwe schaalsalaris, verhoogd met de onder 10.16. bedoelde toeslag leidt tot een salaris hetwelk boven het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal uitgaat, wordt het meerdere toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met salarisverhogingen en wordt verminderd op de wijze als omschreven in 10.23.
- 10.18 De onder 10.16. bedoelde toeslag is met inbegrip van een eventuele WAO-uitkering die aan betrokkene terzake van de onderhavige arbeidsongeschiktheid wordt toegekend; de toeslag zal derhalve bij toekenning van een WAO-uitkering nimmer kunnen dalen beneden het bedrag van laatstbedoelde uitkering.
- 10.19 Indien op het moment van overplaatsing, als bedoeld in 10.15., betrokken werknemer 57,5 jaar of ouder is, wordt in plaats van de in 10.16. omschreven toeslag een toeslag toegekend conform het bepaalde in 10.21. Het gestelde in 10.18. en 10.23. is overeenkomstig van toepassing.
- 10.20 De werknemer die als gevolg van andere omstandigheden dan genoemd in 10.15. en 10.24. definitief lager wordt ingedeeld, wordt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing in de lagere salarisschaal ingedeeld.
- 10.21 Het schaalsalaris volgens leeftijd c.q. bij 0 functie jaren in de nieuwe salarisschaal wordt verhoogd met een toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris. Deze toeslag wordt zoveel mogelijk in de vorm van fictieve leeftijds- c.q. functie jaren toegekend. Indien het salaris daarbij komt te liggen tussen twee schaalsalarissen in de lagere salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het naast lagere schaalsalaris en het meerdere als een toeslag aan het nieuwe schaalsalaris toegevoegd. Deze toeslag komt bij de eerstvolgende toekenning van een leeftijds- of functie jarenverhoging te vervallen.
- 10.22 Indien het nieuwe schaalsalaris, verhoogd met de onder 10.21. bedoelde toeslag, leidt tot een salaris hetwelk boven het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal uitgaat, wordt het meerdere toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met salarisverhogingen tenzij betrokken werknemer op het moment van overplaatsing 57,5 jaar of ouder is.
- 10.23 Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de leeftijds- c.q. functie jaren schaal wordt de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Voorts vindt vanaf 1 april 1996 afbouw van de na dat moment ontstane persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen, en wel met 20% van het bedrag waarmee het schaalsalaris uit hoofde van bedoelde verhogingen stijgt. Behoudens bij herindeling in een hogere salarisschaal zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan plaatsvinden.
- 10.24 Voor zover tijdelijke of definitieve terugplaatsing van de werknemer geschiedt:
- door eigen toedoen;
  - op eigen verzoek;
  - of als gevolg van een disciplinaire maatregel,
- vindt de aanpassing aan de nieuwe salarisschaal, op basis van de leeftijd van betrokkene c.q. 0 functie jaren, plaats met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.

- 10.25 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk bericht welke functie hij verricht, in welke salarisschaal hij is ingedeeld, op welk aantal functie jaren zijn schaalsalaris is gebaseerd en volgens welk dienstrooster hij te werk gesteld zal worden. Ook van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van niet incidentele wijziging van het dienstrooster, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling in de salarisschalen ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.

### **B Functiegroepen en salarisschalen 51 t/m 56**

- 10.26 De indeling in functiegroepen en de bijbehorende salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I en II van deze overeenkomst. Uitgangspunten van het beloningsbeleid worden vermeld in bijlage III.

### **Artikel 11. Toepassing van de salarisschalen 10 t/m 19 respectievelijk 1 t/m 9**

- 11.1 Werknemers die trede C in de aanloopschalen 1 t/m 9 hebben bereikt of overschreden, ontvangen, behoudens het onder 11.2. en 11.3. gestelde, per 1 juli van elk jaar een functie jarenverhoging volgens hun salarisschaal, zulks totdat het maximum aantal functie jaren in die schaal is bereikt.
- 11.2 Indien trede C van de desbetreffende salarisschaal op of na 1 januari van een jaar wordt bereikt, vindt toekenning van een functie jarenverhoging eerst plaats op 1 juli van het volgende jaar.
- 11.3 Bij aanstelling van een nieuwe werknemer die trede C van de desbetreffende salarisschaal heeft overschreden, kunnen, indien het een ervaren kracht betreft, reeds bij indiensttreding één of meer functie jaren worden toegekend, waarbij uiteraard rekening zal worden gehouden met het schaalsalaris, hetwelk soortgelijke reeds in dienst zijnde werknemers ontvangen. Aan nieuwe werknemers zal met ingang van 1 juli volgende op hun indiensttreding slechts dan een functie jarenverhoging worden toegekend, indien de indiensttreding voor 1 januari daaraan voorafgaande heeft plaatsgevonden.
- 11.4 Werknemers kunnen de werkgever verzoeken de aan hen toe te kennen functie jarenverhoging niet te realiseren, teneinde onder de loongrens ingevolge de Ziekenfondswet te blijven of te komen. Een dergelijk verzoek dient voor 1 juli van een jaar te worden ingediend; betrokkenen ontvangen dan vanaf 1 juli van dat jaar tot 1 november daaraanvolgend een persoonlijke toeslag ter hoogte van de niet gerealiseerde functie jarenverhoging. Indien op de laatstgenoemde datum blijkt dat de functie jarenverhoging wel kan worden gerealiseerd, zal dit alsnog per deze datum geschieden.
- 11.5 Werknemers die nog niet trede C van hun salarisschaal hebben bereikt, ontvangen op de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de leeftijdswijziging heeft plaatsgevonden, het schaalsalaris behorende bij hun trede.
- 11.6 Het salaris van uitzendkrachten zal gebaseerd zijn op de salarisschalen van deze CAO, indien de uitzendkracht kan worden aangemeld als vakkracht. Onder een vakkracht wordt verstaan: een ieder die instaat wordt geacht de functie, waarvoor wordt vervangen, zelfstandig te vervullen. De direct leidinggevende dient dit binnen 14 dagen na aanvang te beoordelen.

### **Artikel 12. Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen**

- 12.1 De schaalsalarissen respectievelijk maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 10 en 11 gelden voor het normaal volgens rooster in dagdienst vervullen van een functie gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaal- respectievelijk het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit bovenbedoelde functievervulling in dagdienst voortvloeit. Deze toeslagen en incidentele extra beloningen zijn in de volgende leden van dit artikel vermeld.



## 12.2 Ploegentoeslag

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor:

Rooster	Ploegentoeslag
2-ploegendienst	12%
3-ploegendienst	19%
5-ploegendienst	28%

De toeslag voor deze ploegenroosters (zie 9.3 en 9.5) wordt berekend over het schaal- of maandsalaris.

## 12.3 Feestdagtoeslag

Werknemers in volcontinudienst ontvangen een toeslag van 100% op het uurloon, incl. ploegentoeslag, indien zij op de feestdagen als bedoeld in artikel 9.8 volgens rooster, uitgezonderd 1e/2e Kerstdag en Nieuwjaar, daadwerkelijk hebben gewerkt. In deze regeling beginnen de feestdagen om 06.00 uur en eindigen om 06.00 uur op de volgende dag.

## 12.4 Doorwerken tijdens Kerst- en Oud-/Nieuwjaar

### 12.4.1 Aankondiging

Uiterlijk op 15 november van enig jaar kan door de directie van CVG een voorstel tot doorwerken worden gericht aan de OR van CVG, waarbij het voorstel nader zal worden beargumenteerd.

In overleg met de Ondernemingsraad zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze het verzoek van de directie van CVG kan worden gerealiseerd.

In dit overleg kan nader worden bepaald op welke momenten en in welke combinatie (PM 1 en/of PM 2) het beste tegemoet kan worden gekomen aan het voorstel en een zo volledig mogelijk bezetting kan worden gerealiseerd.

Indien de Ondernemingsraad binnen vijf werkdagen na ontvangst van het voorstel c.q. het gevoerde overleg geen fundamentele bezwaren kenbaar heeft gemaakt aan de directie, zal worden overgegaan tot de rekrutering van de benodigde bezetting.

### 12.4.2 Organisatie

Het rekruteren van de bezetting zal door de Hoofden van Dienst worden georganiseerd en, rekening houdend met de gekende roosters op basis van vrijwilligheid geschieden. Zij bepalen of de bezetting kwalitatief en kwantitatief op voldoende niveau staat. Indien de OR vaststelt dat minimaal 90% van de minimaal benodigde bezetting over de gehele periode bereid is om te werken, zal hij voor 1 december positief adviseren. Na dit advies vervalt het vrijwillige karakter van deze regeling.

### 12.4.3 Feestdagtoeslag

Bij het daadwerkelijk werken volgens rooster tijdens de beide Kerstdagen en/of Oud- en Nieuwjaar, te rekenen vanaf 14.00 uur voorafgaande aan de feestdag(en) tot en met de dag na de feestdag(en) tot 14.00 uur, ontvangen werknemers in de volcontinudienst een toeslag van 200% op het uurloon, incl. ploegentoeslag. Zie ook artikel 12.4.4.

### 12.4.4 Afwijkende uren

Werknemers in volcontinudienst die tijdens de hiervoor bedoelde periode(n) buiten het voor hen van toepassing zijnde rooster werkzaamheden hebben verricht, komen eveneens voor deze toeslag van 200% in aanmerking, mits hun aanwezigheid door het betrokken hoofd van dienst uitdrukkelijk is verzocht c.q. goedgekeurd. De hierdoor eventueel ontstane afwijkende

uren worden beloond met een zgn. mixtoeslag op het uurloon, inclusief ploegentoeslag. In deze toeslag is de feestdagtoeslag al opgenomen.

Periode	Tijd	toeslag
dag voorafgaande aan Kerst/Oud- en Nieuwjaar	14.00 uur - 24.00 uur	200%
Kerst- en Nieuwjaarsdag	00.00 uur - 24.00 uur	250%
dag volgend op Kerst- Nieuwjaar	24.00 uur - 14.00 uur	200%

Deze toeslagregeling is van toepassing op de categorie medewerkers die zijn ingedeeld in salarisschalen 10 t/m 19 en 51 t/m 53.

- 12.4.5 Als in de hiervoor bedoelde periode in een dienst volgens rooster niet wordt gewerkt, wordt een ERV- of vakantiedag afgeboekt.  
 Indien het aantal daadwerkelijk gewerkte diensten in deze periode gelijk is aan het aantal volgens rooster te werken diensten wordt een mixtoeslag uitgekeerd, onder afboeking van een halve ERV- of vakantiedag.  
 Indien het aantal daadwerkelijk gewerkte diensten kleiner is dan het aantal volgens rooster te werken diensten wordt een mixtoeslag uitgekeerd onder inlevering van een evenredige hoeveelheid ERV- of vakantiedagen.

## 12.5 Definitieve overplaatsing naar een ander rooster

Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze hogere ploegentoeslag. Indien de overplaatsing in de loop van de maand plaatsvindt, wordt de hogere toeslag in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst, te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 18, welk aantal dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

- 12.5.1 Voor de werknemer die niet
- door eigen toedoen
  - op eigen verzoek
  - of als gevolg van een disciplinaire maatregel,
- of die als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid definitief wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- 12.5.2 Ter overbrugging van de onder 12.5.1 bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel de volledige ploegentoeslag betaald tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgende op de terugplaatsing. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag toegekend van respectievelijk 80, 60, 40 en 20% van de inkomstenderving.
- 12.5.3 Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- 12.5.4 Naast de onder 12.5.1 t/m 12.5.3 omschreven afbouw worden bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de leeftijds- c.q. functiejaarschaal de op dat moment bestaande persoonlijke toeslagen evenveel verminderd als het salaris stijgt.  
 Indien betrokken werknemer wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk een hoger betaalde ploegendienst, wordt de toeslag verminderd met de uit deze herplaatsing voorkomende inkomstentijging.

12.5.5 Behoudens het in 12.5.4 laatste alinea bepaalde zal vanaf de 57,5-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag van maximaal 80%, als bedoeld in de voorlaatste zin van 12.5.2 of het restant daarvan plaatsvinden.

12.5.6 Indien een werknemer

- door eigen toedoen
  - op eigen verzoek of
  - als gevolg van een disciplinaire maatregel
- tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster plaats met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing.

12.6 Tijdelijke plaatsing in een ander rooster

Bij een tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om een andere reden dan genoemd in 12.5.6 geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft, zulks behoudens het hierna gestelde.

Bij collectieve tijdelijke overplaatsing wordt hierbij onder tijdelijk verstaan een termijn van ten hoogste 4 weken, tenzij uitdrukkelijk in overleg met de Ondernemingsraad anders wordt overeengekomen.

Na 4 weken c.q. na de overeengekomen langere periode is bij collectieve tijdelijke overplaatsing het hiervoor onder 12.5.1 t/m 12.5.5 bepaalde van toepassing.

Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang een bijbetaling tot een hogere ploegentoeslag.

Bij overplaatsing c.q. terugplaatsing in de loop van de maand wordt de bijbetaling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst, te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 18, welk aantal dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

12.6.1 Per tijdelijke overplaatsing om bedrijfsredenen naar een ander rooster van minimaal twee achtereenvolgende gelijke diensten, respectievelijk bij terugplaatsing, wordt een toeslag van 0,25% van het schaal- respectievelijk maandsalaris toegekend.

Deze toeslagregeling is niet van toepassing bij vrijwillige aanmelding in geval met Kerst en/of Oud- en Nieuwjaar wordt doorgeproduceerd.

12.6.2 Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke of definitieve overplaatsing meer gewerkte uren geldt voor de maand waarin de overplaatsing geschiedt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of de dienst waarin men in de desbetreffende maand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt. Voor elk meer gewerkt uur wordt een toeslag toegekend van 150% van het uurloon inclusief de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst.

Deze toeslagregeling is niet van toepassing bij vrijwillige aanmelding in geval met Kerst en/of Oud- en Nieuwjaar wordt doorgeproduceerd.

Indien door de tijdelijke overplaatsing het aantal gewerkte diensten in de desbetreffende maand groter is dan het rooster van de van toepassing verklaarde ploeg of dienst aangeeft, wordt bovendien voor elke dienst meer de in 12.9 genoemde toeslag toegekend.

De Ondernemingsraad zal van elke overplaatsing, als in dit lid bedoeld, in kennis worden gesteld.

12.7 Vaste reserve toeslag

Werknemers in dagdienst, die als vaste reserve voor de 5-ploegendienst zijn aangewezen, ontvangen een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris.

12.7.1 Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt, ontvangt hij, behalve de onder 12.7 genoemde toeslag, per gewerkte dienst in de 5-ploegendienst een ploegentoeslag, waarbij uitgegaan wordt van het gemiddelde aantal diensten per maand.

- 12.7.2 Indien een vaste reserve, als bedoeld in 12.7.1 meer diensten maakt dan normaal in dagdienst, ontvangt hij bovendien voor de meerdere diensten per gewerkt uur een toeslag van 175% van zijn uurloon, exclusief ploegentoeslag.  
Bij het bepalen van het aantal gemaakte diensten wordt ook dat gedeelte van een dienst die een vaste invaller buiten zijn normale werktijd op een dag moet invallen, voor dat deel als een afzonderlijke dienst beschouwd. Indien daarmee in een maand boven het normale aantal diensten in dagdienst wordt uitgekomen, vindt de in de eerste alinea bedoelde extra betaling plaats, te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren.  
Indien in een maand op meerdere dagen gedeeltelijk invaldiensten, als hiervoor bedoeld, worden gemaakt, vindt extra betaling plaats te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren en zo vervolgens.
- 12.7.3 Indien een vaste reserve gedurende 3 maanden onafgebroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de 1e van de maand daaropvolgende als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in de voorgaande leden omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste maand van de maand samenvallende met of volgende op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.
- 12.7.4 Ten aanzien van de vaste reserve is het bepaalde in 9.1., 9.8.2, 12.6 en 12.8.4 niet van toepassing. Het bepaalde in 12.10 en artikel 14 is slechts van toepassing, indien en voorzover het gaat om uren die geen deel uitmaken van invaldiensten.
- 12.7.5 Een werknemer, die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en gedurende 10 jaar voordien onafgebroken volgens rooster als vaste reserve heeft gefungeerd, kan op zijn verzoek worden vrijgesteld van de vaste reservefunctie met behoud van zijn toeslag op dat moment.

## 12.8 Toeslag voor consignatie

Consignatie van een werknemer, werkzaam in de volcontinudienst, is slechts mogelijk tijdens collectieve stops en na overleg met de Ondernemingsraad.

- 12.8.1 Een geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoornissen, voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.  
Bij daadwerkelijke opkomst aan het bedrijf zal altijd minimaal een vol uur als overwerk worden vergoed.
- 12.8.2 De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn - per periode van 24 uur - naar keuze een vergoeding in vrije tijd dan wel in geld, als hierna bepaald;

periode van 16.15 uur t/m 16.15 uur	Vergoeding in geld	of in tijd (minuten)
Vrijdag t/m zaterdag	2,0%	200
zaterdag t/m zondag en feestdagen	3,0%	300
Zondag t/m maandag	1,1%	110
maandag t/m vrijdag	0,6%	60

Wijziging van keuzemogelijkheid kan slechts eenmaal per kalenderjaar geschieden.

Bij consignatie voor een periode van korter dan 24 uur zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld. Indien evenwel de kortere consignatie plaatsvindt op Nieuwjaarsdag, 1e of 2e Paasdag, 1e of 2e Pinksterdag, of 1e of 2e Kerstdag, zal voor een consignatieperiode van 8 uren tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uur consignatievergoeding worden gegeven.

- 12.8.3 Indien de geconsigneerde werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 en hoger, daadwerkelijk wordt opgeroepen, wordt de op het bedrijf doorgebrachte tijd vergoed op basis van "tijd voor tijd". Voor tijdens het weekend doorgebrachte tijd (vanaf zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) kan de vergoeding ook in geld geschieden en wel tot een maximum van 20 uur per weekend; de vergoeding bedraagt 175% van het uurloon.
- 12.8.4 Per periode van 3 weken zal een werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 51 t/m 56 ten hoogste een week c.q. een weekend geconsigneerd kunnen worden, een en ander behoudens calamiteiten.
- 12.8.5 Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie is het bepaalde in artikel 13 van toepassing.
- 12.8.6 Bij een leeftijd van 55 jaar mag de consignatiedienst door de werknemer worden beëindigd. De consignatietoeslag komt dan te vervallen. Een werknemer echter die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en gedurende 10 jaar voordien onafgebroken volgens rooster geconsigneerd is geweest, zal op zijn verzoek vrijgesteld worden van consignatie met behoud van zijn consignatievergoeding op dat moment.
- 12.8.7 Aan de werknemer die na tijdelijke arbeidsongeschiktheid - in het kader van revalidatie - het werk gedeeltelijk hervat, wordt de consignatietoeslag doorbetaald gedurende maximaal het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid.
- 12.9 Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf
- De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra reis een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris alsmede een vergoeding op basis van de dienstrestkilometervergoeding.
- Indien bij aankomst bij het bedrijf blijkt dat van de diensten van betrokken werknemer geen gebruik meer behoeft te worden gemaakt, zal niettemin betaling van de toeslag en kilometervergoeding voor een extra gang plaatsvinden.
- 12.9.1 De geconsigneerde werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 en hoger, ontvangt voor een extra reis naar het bedrijf (heen en terug) uitsluitend de dienstrestkilometervergoeding.
- 12.10 Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen voor of na de normale werktijd per dienst volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- Onder "werktijd" in dit verband wordt verstaan:
- dagdienst, 2- en 3-ploegendienst: 40 uur per week;
  - 5-ploegendienst: 33,6 uur per week.
- 12.10.1 Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd:
- het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens rooster van een half uur of minder om een reeds geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien;
  - voor werknemers, ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 56, geldt dat het eerste uur, aansluitend aan werknemers werktijd per dag, niet voor vergoeding in aanmerking komt, tenzij 1,5 uur of langer is overgewerkt. De vergoeding geschiedt op basis van tijd voor tijd (= 100%).  
Duurt dit overwerk langer dan 3 uur, dan zullen die meerdere uren echter vergoed worden op basis van 150% vervangend vrij c.q. overwerkverzuim;
  - arbeid voor het inhalen van uren, waarop de arbeid na overleg met de Ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren zullen worden ingehaald, mits het over deze uren gedeelde salaris wordt doorbetaald;
  - de gevallen waarin sprake is van overplaatsing van de ene ploeg of dienst naar de andere;
  - het doorwerken tijdens de lunchpauze.

12.10.2 De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de bij dienstrooster voor de werknemer vastgestelde diensttijden. Daarbij geldt behoudens ingeval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden als maximum een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten de vastgestelde diensttijd aansluitend aan deze diensttijd, al dan niet met inachtneming van een rustpauze van een half uur, moet worden verricht.

12.10.3 Arbeid verricht door een werknemer in de 5-ploegendienst op roostervrije diensten, wordt, onder verwijzing naar artikel 12.10 en behoudens het bepaalde in 12.10.4 met betrekking tot arbeid verricht in de Kerst- en Oud- en Nieuwjaarperiode, per uur beloond met 175% van het uurloon inclusief ploegentoeslag, of voor wat werknemers betreft die ingedeeld zijn in salarisgroep 54 t/m 56 met 175% tijdsvergoeding.

12.10.4 De afwijkende uren voor de categorie werknemers, ingedeeld in salaris groep 10 t/m 19 en salarisgroep 51 t/m 53, worden beloond met de navolgende percentages van het uurloon, incl. ploegentoeslag:

Periode	Percentage
maandag 06.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur	175%
zaterdag 06.00 uur t/m maandag 06.00 uur	175%
met inachtneming van 9.8 en 9.8.1 op Hemelvaartsdag, Koninginnedag en eens in de 5 jaar op 5 mei	200%
Tussen 00.00 uur en 24.00 uur 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> Paasdag , 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> Pinksterdag	250%
Tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag	200%

Voor werken tijdens Kerst en Oud-/Nieuwjaar zie artikel 12.4.

Voor de werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 56 geldt, dat overuren, niet aansluitend aan werknemers werktijd per dag, alsmede op zaterdag (na 06.00 uur), zondag en feestdagen, als volgt in tijd worden vergoed:

Periode	Percentage
maandag 06.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur	175%
Zaterdag 06.00 uur t/m maandag 06.00 uur	175%
met inachtneming van 9.8 en 9.8.1 op Hemelvaartsdag, Koninginnedag en eens in de 5 jaar op 5 mei	200%
tussen 00.00 uur en 24.00 uur op Nieuwjaarsdag, 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> Paasdag , 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> Pinksterdag of 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> Kerstdag	250%
Tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag	200%

Voor tijdens het weekend op het bedrijf doorgebrachte tijd (vanaf zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) kan de vergoeding in geld geschieden en wel tot een maximum van 10 uur per weekend; de vergoeding bedraagt dan 200% van het uurloon.

12.10.5 Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

12.10.6 Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende afwijkende uren is het bepaalde in artikel 13 van toepassing.

## 12.11 Tijd-voor tijd-vergoeding

Afwijkende uren zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije tijd op zoveel mogelijk gelijkwaardige uren. Deze vrije tijd kan ook aan de afwijkende uren voorafgaan.

De vrije tijd moet uiterlijk worden opgenomen voor of op de datum die ligt 3 kalendermaanden na de laatste dag van de maand waarin de afwijkende uren worden gemaakt.

12.11.1 Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 100% van het uurloon inclusief ploegentoeslag, voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, en 150% van het uurloon inclusief ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

Voor de werknemer, ingedeeld in functiegroep 54 t/m 56 geldt dat voor opgenomen compenserende vrije tijd uren van 100% op het saldo in mindering worden gebracht voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en uren van 150% voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

## 12.12 Uitbetaling

Op grond van 12.6.1, 12.6.2, 12.7.1, 12.7.2, 12.8 t/m 12.8.7, 12.9, 12.10.3, 12.10.4 en 12.11.1 toe te kennen beloningen respectievelijk toe te passen inhoudingen worden per maand berekend.

De uitbetaling van het netto bedrag vindt plaats aan het einde van de volgende maand. De werknemer kan echter van de beloning voor afwijkende uren een bepaald bedrag reserveren voor verzuim in de eerstvolgende maand.

## 12.13 Tegemoetkoming aan werknemers boven de loongrens ingevolge de Ziekenfondswet

Aan de werknemer die in verband met de hoogte van zijn inkomen niet onder de verplichte ziekenfonds-verzekering valt, wordt - met inachtneming van het in bijlage IV van deze overeenkomst bepaalde - een tegemoetkoming toegekend, indien hij:

- deelnemer is aan een terzake door de onderneming afgesloten collectieve verzekering

## 12.14 13e-maanduitkering

Iedere werknemer heeft per jaar recht op een 13e-maanduitkering. Deze uitkering bedraagt 8,33% van de in het betreffende kalenderjaar door de werknemer bij de onderneming in totaal verdiende maandinkomens, incl. de meerrentetoeslag zoals bedoeld in artikel 9.9.

De uitbetaling van deze uitkering geschiedt eind januari, volgend op het desbetreffende kalenderjaar.

## **Artikel 13. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster**

13.1 Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast dienstrooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op, bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80, 60, 40 en 20% van de inkomstenderving.

13.2 Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

13.3 Naast de afbouw, als omschreven in 13.1. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- c.q. functiejaarsverhogingen of verhoging van het maandsalaris, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.

13.4 Behoudens bij hernieuwde deelname, als onder 13.3. bedoeld, zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag van maximaal 80%, als in de laatste zin van 13.1. bedoeld, of het restant daarvan plaatsvinden

#### **Artikel 14. Doorbetaalde verzuimuren na afwijkende uren**

- 14.1 Indien een werknemer, werkzaam in dagdienst, in de periode tussen 22.00 uur en 05.00 uur aanvangt met werkzaamheden, worden aan hem doorbetaalde verzuimuren toegekend. Deze uren worden vanaf 07.45 uur toegekend of maximaal een uur later in verband met het afronden of deugdelijk overdragen van de werkzaamheden.
- 14.2 Indien een werknemer in de ochtendploeg van de ploegendienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen op een eerder tijdstip dan 3,5 uur voor de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag, zullen hem, behoudens het gestelde in 14.3. en 14.4. en voorzover hij op de volgende dag weer in ochtenddienst moet opkomen, doorbetaalde verzuimuren worden toegekend.
- 14.3 Het aantal doorbetaalde verzuimuren is gelijk aan het aantal gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, met een maximum van 8 uur c.q. voor zoveel uur als die normale dienst nog voortduurt.  
Indien een werknemer binnen de in 14.1. respectievelijk 14.2. genoemde periode meer dan eenmaal voor het verrichten van werkzaamheden aan het bedrijf moet komen, zal het aantal verzuimuren worden uitgebreid met de helft van het aantal uren hetwelk is gelegen tussen het einde en de hervatting van de afwijkende uren die in bedoelde periode zijn gemaakt.
- 14.4 Indien er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of in een andere ploeg zal deze regeling geen toepassing vinden.

#### **Artikel 15. Verzuim met behoud van salaris**

- 15.1 De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval in de in dit artikel genoemde gevallen.
- 15.2 Persoonlijke verplichtingen
- a. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.  
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- b. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- c. gedurende de bevalling van de echtgenote van de werknemer, de geregistreerde partner of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont met inbegrip van de aangifte bij de Burgerlijke Stand. Indien de aangifte niet binnen deze twee dagen mogelijk is geldt daarenboven het bepaalde in artikel 15.2.



### 15.3 Familiegebeurtenissen en jubilea

#### 15.3.1 Eén dienst bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer; bij de bepaling van het aantal dienstjaren worden de zogenaamde oude dienstjaren meegerekend;
- 12,5-, 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot);
- huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer, bij huwelijk van broers of zusters van de echtgenote (echtgenoot) van de werknemer, alsmede bij hertrouw van één van de ouders van de werknemer;
- overlijden van een kleinkind, broer of zuster van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot) of geregistreerde partner, grootouder van de werknemer of van zijn echtgenoot of geregistreerde partner of huisgenoot die niet onder een ander artikel is genoemd
- begrafenis/crematie van een kleinkind, broer of zuster van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot) of geregistreerde partner, grootouder van de werknemer of van zijn echtgenoot of geregistreerde partner of huisgenoot die niet onder een ander artikel is genoemd
- priesterwijding of grote professie van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot), alsmede bij doop of bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen of pleegkinderen van de werknemer;

#### 15.3.2 Twee diensten bij:

- huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;

#### 15.3.3 Alle diensten, gerekend van het overlijden af t/m de begrafenis/crematie van:

- echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer;
- eigen of pleegkinderen van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot);
- overlijden van schoonzoon en schoondochter;
- ouders van de werknemer of zijn echtgenote (echtgenoot) of geregistreerd partner,

15.4 Ingeval het huwelijk, geregistreerd partnerschap of een dienstjubileum van een werknemer valt op een voor betrokkene roostervrije dienst wordt het verzuim, hetwelk hem ingevolge het bepaalde onder 15.3.1 en 15.3.2 voor die dag toekomt, toegekend tijdens de direct voorafgaande of direct volgende dienst van de betrokkene.

### 15.5 Vrijaf voor examens

De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrijgegeven met behoud van salaris, mits deze examens verband houden met het beroepsleven van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens worden gehouden op de hoogte heeft gesteld.

### 15.6 Vrijaf voor vakverenigingbijeenkomsten

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

### 15.7 Calamiteitenverlof

Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd, met een maximum van 2 dagen per calamiteit, wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen. De werknemer zal zo spoedig mogelijk het calamiteitenverlof melden aan de direct leidinggevende en afdeling P&O.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Als de werknemer, die gebruik heeft gemaakt van dit verlof, er niet in slaagt aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit, dan kan het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

#### **Artikel 16. Extra vrije tijd voor oudere werknemers**

- 16.1 De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever extra vrije tijd opnemen, zulks met inachtneming van het overigens in dit artikel en in bijlage V van deze overeenkomst bepaalde.
- 16.2 De beschikbare extra vrije tijd bedraagt voor de werknemer, die de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd heeft bereikt van
- 60 jaar: hoogstens 3 diensten of 24 uren per kwartaal
  - 61 jaar en ouder: hoogstens 6 diensten of 48 uren per kwartaal
- 16.3 Over de opgenomen vrije uren - ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal - ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
- 16.4 Het in 16.3. bepaalde zal, behoudens ten aanzien van pensioenaanspraken en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden, mede een overeenkomstige correctie ten gevolge hebben van het maandinkomen ter berekening van bijzondere uitkeringen en aanvullingen, zoals vakantietoeslag, 13e maand- en winstuitkering en aanvulling op de werkloosheidsuitkering.

#### **Artikel 17. Scholing**

- 17.1 Behoudens het in dit artikel gestelde omtrent "scholing en vorming van jeugdige werknemers" blijft het ondernemingsbeleid tevens gericht op verdergaande scholing van alle werknemers.
- Bovenop deze reguliere opleidingsinspanning stelt de werkgever per kalenderjaar per werknemer gemiddeld € 272,27 ter beschikking. Jaarlijks worden daartoe de persoonlijke opleidingswensen en -behoeften geïnventariseerd. Wensen die geen relevantie hebben met CVG worden voorzien van de genoemde stimuleringspremie. Wensen die in lijn liggen met de CVG-belangen zullen zo mogelijk geheel worden vergoed.
- 17.2 Voor instructie uren geldt het volgende: maximaal 1 bijeenkomst voorafgaande of aansluitende op een dienst of werkdag met een duur van maximaal 3 uur, en maximaal 6x per jaar.
- Wanneer instructies worden gegeven, zullen de extra uren worden beloond conform de overurenregeling (artikel 12.10.). Deze uren kunnen zowel in vervangende vrije tijd dan wel in geld worden toegekend. De werknemer bepaalt de keuze hiervoor.
- Extra uren als gevolg van opleidingen die (mede) op bedrijfsverzoek worden gedaan en leiden tot een diploma of certificaat, zullen als 100% uren worden beloond.
- Bij opleiding- en instructie-uren heeft werknemer een volledig vrije keuze tussen opname als tijd voor tijd en uitbetaling van alleen de toeslag (indien van toepassing) of volledige uitbetaling.
- Het maximum aantal te vergoeden uren bedraagt 8 uur per werkdag. De werkgever doet aan de OR opgave over wat onder instructies wordt verstaan. Voor de vergoeding van de opleidingsuren zal de kloktijd registratie gelden.

### 17.3 Partiële leerplicht

Voor werknemers op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.

Over deze niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.

17.4 Over de op grond van 17.3 niet gewerkte tijd worden geen basisvakantierechten opgebouwd. De basisvakantie, zoals geregeld in artikel 20 wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.

17.5 Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de leerplicht, geldt het bepaalde in 17.3 en 17.4, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijv. wegens vakantie van de onderwijsinstelling.

17.6 Ingeval een werknemer toch op een in 17.5 bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder toeslag voor afwijkende uren). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende toeslag voor afwijkende uren in. Het werken op een dergelijke dag (schooldag of schoolvakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in 17.4.

17.7 Vakopleiding van jeugdige werknemers, niet vallende onder de partiële leerplicht (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers t/m de leeftijd van 20 jaar, niet vallende onder de partiële leerplicht, hebben, indien zij aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

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

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, zal - wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden - betrokkene binnen de onderneming al dan niet met hulp een ochtend of middag per week de gelegenheid worden gegeven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken, zulks echter voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

17.8 Vakopleiding van jeugdige werknemers, niet vallende onder de partiële leerplicht (geen leerlingstelsel).

De faciliteiten als bedoeld onder 17.7. zullen analoog toegepast worden op jeugdige werknemers niet vallende onder de partiële leerplicht die met instemming van hun werkgever een vakopleiding volgen die niet onder het leerlingstelsel valt, doch wel is gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

## Artikel 18. Verzuim zonder behoud van salaris

### 18.1 Verlet

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer:

- de werknemer dit minstens 2 dagen van te voren aan de werkgever verzoekt:  
en
- het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

## 18.2 Schorsing

De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer ten behoeve van een onderzoek naar gedragingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:678 van het BW.

Indien op de schorsing geen ontslag op grond van laatstbedoeld artikel volgt, zal het salaris over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

## 18.3 Verkorte werkweek

De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.

## 18.4 Evenmin is de werkgever gehouden het salaris door te betalen bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits:

- het een verlenging betreft die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de in 18.3. omschreven procedure zal hebben gevolgd;
- het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werkgever de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste één week voor het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

## 18.5 Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek

Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek, als in 18.3. en 18.4. bedoeld, zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat voor deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt. Indien wel korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen ter hoogte van het percentage, waarbij het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet zal toepassen.

## 18.6 Bij bedrijfsschade

Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven onder 18.5. een suppletie op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet betalen. Indien geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt toegekend, zal de werkgever het inkomen als bedoeld onder 18.5. doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de Werkloosheidswet wel van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

## **Artikel 19. Vakantieregeling**

19.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

19.2 De werknemer heeft per vol kalenderjaar recht op een basisvakantie van 25 vakantiedagen of 200 uren.

Van deze vakantie kunnen:

- door de werknemers in dagdienst en in de 2-ploegdienst minimaal 15 dagen aaneengesloten worden genoten;
- door de werknemers in 5-ploegdienst zoveel diensten worden genoten dat zij eenmaal per kalenderjaar minimaal 16 x 24 uur, met inbegrip van drie weekends aaneengesloten afwezig zijn. De overige vakantie-uren of dagen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 19.11. t/m 19.14. verspreid als verlof worden genoten.

19.3 De werknemer die op 1 januari van een vakantiejaar nog geen 19 jaar oud is en dat gehele jaar in dienst blijft, heeft naast en boven het hiervoor bepaalde recht op twee vakantiedagen en op in totaal een aaneengesloten periode vrijaf van 21 x 24 uur.

19.4 Met een voorbehoud ten aanzien van gevallen waarin de werknemers tot onderlinge afspraken komen, die geen nadelige gevolgen voor de bedrijfsvoering hebben, zullen de werknemers in de 5-ploegdienst hun aaneengesloten vakantie bij voorkeur dienen op te nemen in de periode juni t/m augustus.

Met verzoeken van werknemers met schoolgaande kinderen om hun aaneengesloten periode van vrijaf, waarop zij op grond van het hier voorgaande aanspraak kunnen maken, tijdens de zomervakantieperiode van de scholen te mogen opnemen, zal door de werkgever ernstig rekening worden gehouden. Aan deze verzoeken zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend.

Bij het in dit lid gestelde geldt dat een zodanige vakantiespreiding tot stand dient te komen dat de werkzaamheden normaal doorgang kunnen vinden.

19.5 Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:

Leeftijdscategorie	extra vakantie, uitgedrukt in	
	dagen	Uren
40 - 43 jaar	1	8
44 - 47 jaar	2	16
48 - 51 jaar	3	24
52 - 54 jaar	4	32
55 - 57 jaar	5	40
58 - 59 jaar	6	48
60 jaar	7	56
61 jaar en ouder	8	64

Bepalend voor de aanspraak op deze extra vakantie is de leeftijd die aan het einde van het vakantiejaar zal zijn bereikt.

19.6 De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende jaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in 19.2. en 19.5. genoemde vakantie.

19.7 Bij indiensttreding voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand, wordt de werknemer voor de toepassing van het in 19.6. bepaalde geacht de volle maand in dienst te zijn geweest.

19.8 Bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van de maand, evenals bij indiensttreding na de 15e van de maand wordt de werknemer voor de toepassing van het in 19.6. bepaalde geacht de volle maand niet in dienst te zijn geweest.

19.9 In afwijking van het gestelde in 19.6., 19.7. en 19.8. zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

19.10 Bij de berekening van de vakantierechten vindt afronding plaats op het naast bijgelegen veelvoud van een kwart dienst.

- 19.11 Vakantiedagen  
De vakantiedagen gelden in principe als dagen die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet. De vakantiedagen moeten over alle dagen van de week redelijk verspreid worden.
- 19.12.1 Aan de werknemers in de volcontinuïdient zal altijd toestemming worden verleend om bij de geloofsbevestiging of communiefeesten van eigen kinderen, ongeacht welke religie dan wel daarmee in andere religie gelijk te stellen gebeurtenissen, een vakantiedag op te nemen, ook als de genoemde plechtigheden op zondag of Hemelvaartsdag plaatsvinden.
- 19.12.2 Aan buitenlandse werknemers zal desgewenst op, anders dan in 19.12.1 reeds bedoelde religieuze gebeurtenissen en dagen, hun religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen
- 19.13 De werkgever kan maximaal drie collectieve vakantiedagen per vakantiejaar vaststellen. De vaststelling van die dagen zal geschieden in overleg met de Ondernemingsraad.
- 19.14 Vakantie kan ook in uren worden opgenomen, waarbij ook de afschrijving op het vakantietegoed in uren zal plaatsvinden.
- 19.15 De werknemer dient de hem toegekende vakantiedagen als regel voor het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Indien dit niet het geval is, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer de niet opgenomen vakantiedagen zal genieten. De verjaringstermijn van vakantiedagen wordt gesteld op de wettelijke termijn van 5 jaar.
- 19.16 De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar kan opnemen. Indien dit in bijzondere gevallen niet mogelijk blijkt, is uiteraard het gestelde onder 19.15. niet van toepassing.
- 19.17 Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt.
- 19.18 De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek in het lopende vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortdurende van het dienstverband te verwerven vakantie-rechten.
- 19.19 De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- 19.20 De verwerving van vakantie-rechten vindt wel plaats over het tijdvak dat een werknemer, terwijl het dienstverband voortduurt, geen arbeid verricht wegens:
- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte gedurende de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid;
  - onvrijwillige werkloosheid (werktijdvermindering) bij handhaving van het dienstverband;
  - het opnemen van verlof, gebaseerd op een in een vorig arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - adoptieverlof;
  - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof).

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a. worden de tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantie-rechten verworven naar rato van werken.

- 19.21 Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 19.20. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 19.23 De werknemer, op wie het bepaalde in 17.6., 17.7., of 17.8. wordt toegepast, verwerft vakantierechten over de tijd, die aan het volgen van het aldaar bedoelde onderricht wordt besteed.
- 19.24 Dagen waarop de werknemer om één der redenen, als genoemd in 19.20. en 19.23. alsmede in artikel 15 verhinderd was arbeid te verrichten, gelden, behoudens het onder 19.25. bepaalde, niet als vakantiedagen.
- 19.25 Indien en voorzover de onder 19.24. bedoelde verhindering samenvalt met vastgestelde vakantiedagen, gelden de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen, behoudens in de gevallen als bedoeld in 19.20. en 19.23 en 15.3.1 t/m 15.5.3 en in de gevallen als bedoeld in 15.3.1 (4e, 6e en 9e alinea) en onder 15.3.3 blijft de aanspraak op vervangende vakantie slechts bestaan indien een werknemer de gebeurtenis of plechtigheid heeft bijgewoond.  
In geval van arbeidsongeschiktheid blijft de aanspraak op vervangende vakantie slechts bestaan, indien de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts, na overleg met de huisarts, is vastgesteld.  
Bij blijvend verschil van mening zal de uitspraak van een bij de bedrijfsvereniging aangevraagde second opinion doorslaggevend zijn.
- 19.26 Indien, ingevolge het onder 19.25. bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer een nieuw tijdstip vaststellen waarop die dienst(en) alsnog kan (kunnen) worden genoten.

#### Vakantie bij ontslag

- 19.27 Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet in de opzegtermijn mogen zijn begrepen, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt bepaald.
- 19.28 Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, dan wel niet heeft kunnen opnemen, zullen hem deze dagen bij het einde van het dienstverband worden uitbetaald.
- 19.29 Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt, dat de werknemer teveel vakantiedagen heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie doorbetaalde, mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
- 19.30 Voor de verrekening van de teveel c.q. te weinig genoten vakantie zal een evenredig deel van het maandinkomen worden gerekend.

#### Uitvoeringsbepaling

- 19.31 Behoudens in geval van collectieve vakantiedagen kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantiedagen dan nadat hij gedurende tenminste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.
- 19.32 De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende vakantiejaar zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, opdat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden.  
Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantieooster voor het volgend jaar in november na instemming van de Ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.

- 19.33 Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in 19.28. bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- 19.34 Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.
- 19.35 De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking, indien hij bij zijn vorige werkgever(s) vakantierechten heeft verworven die niet in natura zijn genoten, daarvan aan de werkgever mededeling te doen, opdat deze weet, op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

## **Artikel 20. Vakantietoeslag**

- 20.1 De werknemers ontvangen per kalenderjaar een vakantietoeslag. Deze toeslag wordt berekend over het totaalbedrag aan maandinkomens, incl. de meerrentoeslag zoals bedoeld in artikel 9.14., hetwelk door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar wordt genoten, verder in dit artikel te noemen jaarinkomen.  
De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald eind mei van ieder kalenderjaar, zulks op basis van de in het kalenderjaar reeds genoten maandinkomens.  
Aan het einde van het kalenderjaar vindt een eindafrekening plaats van de vakantietoeslag.
- 20.2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen. Hierbij geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder, dat de vakantietoeslag bij een vol jaar dienst vanaf 1 augustus 2003 tenminste het bedrag bedraagt genoemd in salarisgroep 12, trede 6. Dit minimum wordt voortaan automatisch aangepast met het percentage van de initiële salarisstijging. Bij korter dan een vol jaar dienst geldt voor werknemers die tot bovenomschreven groep behoren, een minimum vakantietoeslag van salarisgroep 12, trede 6 x 1/12. De leeftijd van 21 jaar of ouder dient te zijn bereikt op 1 januari van het jaar waarop de vakantietoeslag betrekking heeft.
- 20.3 Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht de op dat moment teveel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen; zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

## **Artikel 21 A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004.**

- 21.1 Tijdens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte heeft de werknemer, mits hij de geldende voorschriften nakomt, met ingang van de eerste ziektedag gedurende de eerste 52 weken recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting tot 100% en daarna gedurende maximaal 52 weken tot 90% van zijn bruto inkomen.
- 21.1.1 Tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en uitsluitend in het tweede ziektejaar heeft de werknemer die zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat, recht op een beloning die bestaat uit een evenredig deel van het maandinkomen over de tijd dat feitelijk wordt gewerkt, naar evenredigheid vermeerderd met 90% van hetzelfde inkomen over de resterende mate van arbeidsongeschiktheid.
- 21.2 Werknemers, die bij aanvang van het zgn. eerste ziektejaar 55 jaar of ouder zijn, ontvangen bij volledige arbeidsongeschiktheid vanaf het tweede WAO-jaar - ter aanvulling op een WAO-uitkering - een invaliditeitsuitkering van 5% van het bruto maandinkomen tot de leeftijd van 65 jaar. Indien echter bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de WAO-uitkering en de invaliditeitsuitkering lager is dan de dan te verkrijgen Fluituitkering, zal de invaliditeitsuitkering worden beëindigd.
- 21.3 Onder bruto inkomen wordt verstaan een gelijk bedrag, als de werknemer bij arbeidsongeschiktheid, over zijn normale werktijd bruto zou hebben ontvangen, inclusief de uit hoofde van afwijkende uren en/of consignatie volgens een vast rooster ontvangen bruto verdiensten, met inbegrip van het op dit bedrag gebaseerde gedeelte van de extra uitkering, als bedoeld in 12.14 en van de vakantietoeslag, als bedoeld in artikel 20 onder aftrek van een eventuele vakantietoeslag op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.



- 21.4 Geen aanvullingen worden verstrekt aan werknemers, aan wie door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd dan wel de loondoorbetaling in gevolge WULBZ niet verplicht is.
- 21.5 In geval van misbruik, waaronder begrepen het bij indiensttreding op een desbetreffende vraag verzwijgen van bestaande lichamelijke afwijkingen alsmede het overtreden van de geldende controle- en verzuimregels, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in 21.1. t/m 21.3. bedoelde aanvulling. In geval van verschil van mening zal een uitspraak van een bij de UWV aangevraagde second opinion doorslaggevend zijn.
- 21.6 Voorts is de werkgever niet gehouden om de aanvullingen te verstrekken aan degenen, met wie het dienstverband is verbroken, tenzij het betreft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. In laatstbedoeld geval wordt de aanvulling voortgezet zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk 2 jaar na aanvang van die arbeidsongeschiktheid, c.q. zoveel eerder als de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 21.7 De in 21.1. t/m 21.3. bedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder en worden respectievelijk bij het bereiken van deze leeftijd beëindigd.
- 21.8 WAO-reparatie uitkering
- Werknemers, die na 25 januari 1993 - geheel of gedeeltelijk - arbeidsongeschikt zijn geworden en aan wie een WAO-uitkering wordt toegekend, hebben aanspraak op een WAO-reparatie uitkering, die dient ter dekking van het in 1993 opgetreden zgn. WAO-hiaat. Deze WAO reparatie uitkering vervalt voor werknemers die na 1 januari 2004 arbeidsgeschikt zijn geworden.
- 21.9 De in artikel 21.2. en 21.9. bedoelde uitkeringen worden uitgekeerd door De Eendragt Pensioen N.V. te Hoofddorp. De ingegane uitkeringen worden geïndexeerd overeenkomstig het daartoe door het Pensioenfonds opgestelde reglement.
- 21.10 Indien overheidsmaatregelen er toe mochten leiden, dat de aanvullingen, die de werkgever als gevolg van dit artikel toekent, een verdergaande stijging dan reeds tot stand gekomen zouden ondergaan, dan behoudt werkgever zicht het recht voor, ook reeds tijdens de looptijd van dit contract, met de vakverenigingen te overleggen over zonodig tussentijdse maatregelen ter voorkoming van kostenstijging uit dien hoofde door werkgever, zulks in overeenstemming met het bepaalde in artikel 30.3. van deze CAO.

#### **Artikel 21 B. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1.1.2004**

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BV 70 % van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 90% van het bruto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken. Dit geldt eveneens voor de werknemer die door de aard van de ziekte niet kan voldoen aan de bepalingen die de Wet Verbetering Poortwachter oplegt.
5. Het gestelde in artikel 21 A onder 21.3, 21.4, 21.5, 21.6, 21.7 en 21.10 zijn onverkort van toepassing.

## **Artikel 22. Uitkering bij overlijden**

- 22.1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het voor de werknemer geldende maandinkomen.
- 22.2 Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ziekwet c.q. WULBZ en de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.  
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde
  - b. bij afwezigheid van onder a. genoemde personen is de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
  - c. bij afwezigheid van onder a. en b. bedoelde personen: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en/of meerderjarige kinderen en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag

## **Artikel 23. Pensioenregeling**

- 23.1 Met inachtneming van de terzake geldende reglementen en verzekeringsvoorwaarden worden behoudens het in artikel 23.2 bepaalde, de werknemers verzekerd bij De Eendragt Pensioen N.V., hierna te noemen De Eendragt, te Hoofddorp.
- 23.2 Een werknemer, niet voor onbepaalde tijd in dienst zijnde, zal - indien hij en zijn mogelijke rechthebbende op nabestaandenpensioen daartoe een afstandsverklaring ondertekenen - niet in de pensioenregeling van de werkgever worden opgenomen.  
Bij de overgang van een dienstverband als bedoeld in 8.3. in een dienstverband voor onbepaalde tijd, zal indien de betrokken werknemer daarom verzoekt en hij daarvoor de verschuldigde premie voldoet aan opname in de pensioenregeling terugwerkende kracht worden verleend tot de datum waarop het direct voorafgaande dienstverband als bedoeld in 8.3. een aanvang neemt.
- 23.3 Omtrent voorgenomen wijzigingen van de pensioenregeling en/of wijziging van de premiebedragen van werknemer en werkgever, voorzover deze niet voortvloeien uit pensioenverzekeringstechnische zaken, die niet tot de competentie van werkgever en werknemer behoren, zullen partijen tijdig overleg plegen, opdat hiervoor eerst overeenstemming wordt bereikt.
- 23.4 De werkgever zal de vakverenigingen voorts informeren omtrent de feitelijk gewijzigde reglementen van de onderneming en de verzekeringsvoorwaarden van De Eendracht.
- 23.5 Vanaf 1 januari 2006 is de nieuwe pensioenregeling van kracht. Voor de uitgangspunten en de inhoud van de pensioenregeling, wordt verwezen naar het "Pensioenreglement CVG".  
Zie bijlage VIII.

- 23.6 Met ingang van 1 januari 2006 geldt deze regeling voor:
1. Werknemers geboren op of na 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 in dienst van werkgever zijn; deze werknemers ontvangen een schriftelijk toezegging, gebaseerd op specifiek te definiëren uitgangspunten, die het voor hun mogelijk maakt uit te treden op leeftijd van (maximaal) 63 jaar, tegen 75% van het laatste pensioengevend salaris.
  2. Nieuwe werknemers.
- 23.7 Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 in dienst van de werkgever zijn blijft de bestaande pensioenregeling gelden.
- 23.8 Op kosten van de werkgever kunnen werknemers die voornemens zijn binnen drie jaar uit te treden, eventueel met hun partner, in eigen tijd een pensioencursus volgen, mits een eigen bijdrage van € 100 wordt betaald.

#### **Artikel 24. Winstuitkering- en winstspaarregeling en regeling Resultaat Afhankelijke Beloning**

- 24.1 Werknemers hebben aanspraak op een winstuitkering conform het Reglement Winstuitkeringsregeling 1989/1993/2002 (bijlage VI).
- 24.2 Aan de winstuitkeringsregeling is een winstdelingsspaarregeling gekoppeld.
- 24.3 De winstuitkeringsregeling, met inbegrip van het reglement, is van kracht tot 31 december van enig jaar, gekoppeld aan het desbetreffende boekjaar.
- 24.4 Spaarloonregeling
- De werknemer die deelneemt aan de spaarloonregeling, spaart een gedeelte van zijn bruto loon. De spaarloonregeling zal op basis van het nieuwe fiscale maximum worden voortgezet. Het jaarmaximum voor zowel de spaarloonregeling als de winstdelingsregeling is een gezamenlijk maximum. Op deze spaarloonregeling is van toepassing hetgeen bepaald is in het Spaarloonreglement van de onderneming.
- 24.5 Premiespaarregeling
- De werkgeversbijdrage van de premiespaarregeling (op jaarbasis), uitgaande van het deelnemersbestand per 31-12-2002 en de toen individueel genoten werkgeversbijdrage zal worden aangewend voor een bruto-uitkering of een storting in de pensioenspaarmodule, tot een maximum van € 525 per jaar. De werknemer zal uiterlijk in december zijn keuze kenbaar maken aan de salarisadministratie over het volgende kalenderjaar.
- 24.6 Gedurende de looptijd van de CAO geldt een Resultaat Afhankelijke Beloning (bijlage VII).

#### **Artikel 25. Vakverenigingwerk binnen de onderneming**

- 25.1 De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen en de bedrijfsledengroepen in de onderneming, voorzover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren niet worden doorkruist.
- 25.2 De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk meedelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.

- 25.3 De vakverenigingen c.q. het bestuur van een bedrijfsledengroep kunnen binnen het bedrijf van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik maken ten behoeve van mededelingen e.d. aan hun leden.  
Het bovenstaande betreft uitsluitend mededelingen e.d. waarvan de inhoud bestaat uit objectieve informatie inzake vergaderingen, scholing en soortgelijke vakverenigingactiviteiten. Indien de inhoud verder gaat dan bedoelde objectieve informatie, is er voor publicatie voorafgaand overeenstemming met de werkgever nodig over de feitelijke informatie. Van deze mededelingen e.d. zal steeds gelijktijdig met de publicatie c.q. verspreiding ervan een exemplaar worden overhandigd aan de bedrijfsleiding.
- 25.4 Aan de vakverenigingen en aan de voorzitters van een bedrijfsledengroep zullen ter informatie worden toegezonden:
- algemene mededelingen aan het personeel
  - gepubliceerde agenda's en verslagen van overlegvergaderingen met de Ondernemingsraad
  - het personeelsinformatiebulletin.
- De medewerkers van de bedrijfsledengroep krijgen, na ondertekening van het protocol, toegang tot e-mailfaciliteiten.
- 25.5 Ten behoeve van vergaderingen van bedrijfsledengroepen zal zo mogelijk binnen het bedrijf vergaderruimte ter beschikking worden gesteld. Deze vergaderingen zullen in beginsel buiten werktijd worden gehouden. (Bestuurs-) leden die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen zonodig hiervoor betaald verzuim krijgen, indien het bedrijfsbelang dit toelaat en daartoe tijdig overleg met hun betrokken chef is gepleegd.
- 25.6 Ten behoeve van bovengenoemde activiteiten zal per kalenderjaar niet meer betaald verzuim worden toegekend dan 2,5 uur per lid van de vakvereniging.  
Elke vakvereniging doet aan de werkgever eenmaal per jaar opgave van zijn aantal leden in de onderneming.
- 25.7 De werkgever zal er op toezien, dat de werknemer van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld, op dezelfde wijze als het bepaalde in artikel 21 van de WOR.
- 25.8 Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal deze - alvorens een ontslagvergunning aan te vragen - de desbetreffende vakvereniging motiveren dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.
- 25.9 Bij gesprekken tussen de bedrijfsleiding en de vakverenigingen mogen de betrokken voorzitters van de bedrijfsledengroepen of een door de leden uit hun midden gekozen vertegenwoordiger als waarnemer aanwezig zijn.  
Indien deze gesprekken plaatsvinden buiten het voor betrokkene geldende dienstrooster, zullen deze uren gecompenseerd worden door een "tijd-voor-tijd" vergoeding.
- 25.10 De behandeling van bepaalde aangelegenheden, behorende tot de competentie van een bezoldigde bestuurder van een vakvereniging, kan door hem aan de voorzitter van een bedrijfsledengroep worden overgedragen, mits daarvan tijdig mededeling is gedaan aan de bedrijfsleiding en de eventueel gemaakte afspraken tussen partijen door de betrokken vakvereniging als bindend worden aanvaard.
- 25.11 Indien zich een conflictsituatie voordoet tussen werkgever en de vakverenigingen, zal overleg gepleegd worden over de gevolgen hiervan met betrekking tot het in dit artikel geregelde vakverenigingwerk binnen de onderneming
- 25.12 Werkgever zal medewerking verlenen om de vakbondcontributie fiscaal te faciliteren voorzover en voor zolang dit mogelijk is. In bijlage IX is ter informatie het reglement opgenomen.

## **Artikel 26. Arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid**

- 26.1 De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder, de nodige maatregelen nemen. Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties (Arbo-dienst, de veiligheidsfunctionaris, de Ondernemingsraad, respectievelijk de VGW-commissie) waar nodig regelingen opstellen.
- 26.2 Een werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten die naar zijn oordeel schadelijk zijn voor zijn veiligheid of gezondheid. Indien hij op grond van voornoemde overwegingen besluit zijn werkzaamheden te onderbreken, zal hij daarvoor echter wel - zoals voor al zijn handelen en nalaten in dienstverband - verantwoording dienen af te leggen aan zijn leiding.
- 26.3 Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid als uitvloeisel van de arbeidssituatie zal de werkgever zich blijven inspannen voor:
- het voeren van een ziekteverzuimregistratie, waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken;
  - het voortzetten van het beleid met betrekking tot verbetering van de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, onder meer via risico-inventarisatie en -evaluatie door de Arbo-dienst;
  - voorlichting geven aan groepen medewerkers van het bedrijf over hun verantwoordelijkheid en rol in het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid;
  - het onderhouden van een op de onderneming afgestemd Arbo-zorgsysteem.

De werkgever zal bij het uitvoeren van PAGO's en RI&E's ook gebruik maken van de VBBA-methode (vragenlijst beleving en beoordeling van arbeid). Daarmee wordt werkdruk gemeten volgens de regelmaat, voortvloeiend uit de Arbo-wet. Wanneer door een meting werkdruk als risico wordt beoordeeld, zal dit in het bijbehorende plan van aanpak worden opgenomen. De OR krijgt als gebruikelijk inzage in de rapportages. Wanneer de OR dit nodig acht, kan hij werkstress tijdens het periodiek overleg met de vakverenigingen aan de orde laten stellen. Voorts wordt aan werkdruk aandacht besteed via het convenant dat op bedrijfstakniveau is afgesloten.

- 26.4 Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden zijn neergelegd. Voor de inhoud van de tekst wordt verwezen naar protocolafpraak 9.
- 26.5 Om reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen, zal bij arbeidsongeschiktheid van mogelijk langere duur op indicatie van de bedrijfsarts, de werkgever, in samenspraak met de Arbo-dienst en het UWV en na contact met de betrokken werknemer, een prognose trachten op te stellen, op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden in de eigen of in een andere functie kan hervatten.
- 26.6 Voorts zal, in principe bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 6 maanden, met de werknemer, de Arbo-dienst en de overige medische instanties overlegd worden, of een reïntegratieplan dient te worden vastgesteld, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen. Ook na het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid zal het streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces voortgang vinden, tenzij volledig blijvende arbeidsongeschiktheid is vastgesteld.

- 26.7 Met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal de dienstbetrekking niet worden beëindigd, tenzij in goed overleg met het UWV is gebleken dat herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is.  
De werkgever zal zich inspannen om - binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming - tot zodanige herschikking of aanpassing van functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd; uiteraard onder gebruikmaking van wettelijke of andere subsidiemogelijkheden.
- 26.8 Ten behoeve van de plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever per geval een inventarisatie maken van de functies die geschikt zijn of gemaakt kunnen worden voor vervulling door een gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Indien in deze functies vacatures ontstaan die niet vervuld kunnen worden door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures gemeld worden bij het UWV en in overleg met het UWV worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.
- 26.9 Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer ondanks alle daarop gerichte inspanningen geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, zal de werkgever in nauwe samenwerking met het UWV de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming.
- 26.10 Indien geen passende functie aan de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan worden aangeboden, dan wordt schriftelijk en met redenen omkleed, ondersteund door een rapportage van de betrokken Arbo-dienst aan betrokken werknemer meegedeeld waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden zijn onderzocht om deze situatie te voorkomen.
- 26.11 Wanneer een familielid van de werknemer in de eerste graad overlijdt, kan de werknemer aanspraak maken op deskundige begeleiding van de Arbo-dienst. De begeleiding geschiedt op kosten van de werkgever gedurende een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen rouwperiode.
- 26.12 Iedere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om éénmaal per drie jaar deel te nemen aan een PAGO.

#### **Artikel 27. Ouderschapsverlof**

- 27.1 De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijke recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig, doch tenminste drie maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever meedelen.  
  
De werkgever en de werknemer zullen, bij het inroosteren van het verlof, zoveel mogelijk rekening houden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.
- 27.2 De pensioenopbouw over de niet gewerkte periode zal worden voortgezet, indien door werkgever en werknemer de volledig pensioenpremie blijft worden doorbetaald.

#### **Artikel 28. Ongewenste omgangsvormen**

- 28.1 Ongewenste intimiteiten en omgangsvormen binnen de onderneming behoren niet voor te komen en zullen evenmin worden getolereerd.
- 28.2 In overleg met de personeelsvertegenwoordiging is een voor alle betrokkenen aanvaardbare vertrouwenspersoon aangezocht ter behandeling van eventuele klachten terzake. Klachten worden vertrouwelijk behandeld en de werknemer die een serieuze klacht indient, zal niet in zijn belangen worden geschaad.
- 28.3 In overleg met de Ondernemingsraad is een klachtenprocedure opgesteld en gepubliceerd.

## **Artikel 29. Collectieve ongevallenverzekering**

- 29.1 Voor alle medewerkers van CVG zal een premievrije collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking worden afgesloten.

## **Artikel 30. Tussentijdse wijzigingen**

- 30.1 De salarisschalen en de individuele salarissen zullen per 1 augustus 2005 worden verhoogd met 1,25%. De salarisschalen en de individuele salarissen zullen per 1 januari 2006 worden verhoogd met 1,25%. De salarisschalen en de individuele salarissen zullen per 1 januari 2007 worden verhoogd met 0,75%.
- 30.2 Andere tussentijdse wijzigingen dan in artikel 30.1 vermeld, kunnen door de werkgever of door de vakverenigingen aan de orde gesteld worden, als deze in direct verband staan met buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland.  
Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen zo spoedig als mogelijk is in behandeling te nemen.
- 30.3 Indien bij het overleg over de gevallen in 30.2 genoemd binnen 2 maanden nadat zij aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

## **Artikel 31. Duur en beëindiging van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 te 00.00 uur en eindigt van rechtswege op 30 juni 2007 te 24.00 uur.

**Crown Van Gelder N.V.**

**FNV Bondgenoten**

**CNV BedrijvenBond**

**De Unie**

## PROTOCOLAFSPRAKEN

### 1 Werkgeversbijdrage(n)

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging en FNV Bongenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie Vakbond voor Industrie en Dienstverlening in 1984 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Partij ter ene zijde zal uiterlijk 1 oktober van ieder jaar aan de Stichting Fonds Industriële Bonden opgave doen van het aantal werknemers, als in de vorige alinea bedoeld, en de door genoemde stichting aan de hand van die opgave vast te stellen totale bijdrage voor een jaar binnen één maand na dagtekening van de opgave door die stichting, voldoen.

Voor de vaststelling van de bijdrage is bepalend het aantal werknemers aan het einde van het 2e kwartaal van het desbetreffende kalenderjaar.

Deze afspraak wordt gedurende de looptijd van de CAO voortgezet

### 2 Werkgelegenheid

#### 2.1 Boven de organieke personeelsbezetting zullen extra arbeidsplaatsen gecreëerd blijven, bestemd voor alle kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt; schoolverlaters (Jeugdwerkplan) allochtonen, arbeidsgehandicapten en/of voor langdurig werklozen, met een tijdelijke contractduur van één of twee jaar en bij voorkeur met een arbeidstijd van 32 uur per week.

Voor de werkervaringsplaatsen staan nadrukkelijk de opleidingsfaciliteiten als bedoeld in artikel 17.1 ter beschikking.

Ook hoger opgeleide personen die aan de gestelde criteria voldoen, kunnen voor één van deze werkervaringsplaatsen in aanmerking komen.

Werknemers die in het kader van een Werkervaringsplaatsovereenkomst werkzaam zijn bij CVG, zullen bij openstaande vacatures de voorkeur genieten mits zij zich, na advies van een psychologisch onderzoeksbureau, kwalificeren voor betreffende functies.

CVG zal deelnemen met twee werkervaringsplaatsen in het door de FNV aangedragen SWA project (Leer/werkproject 2002/2003 "Procesoperator" Noord Holland). Voor het totale project werkervaringsplaatsen en JWP-ers is een budget van € 227.000 beschikbaar.

Werknemers die in het kader van het JWP/WEF worden aangenomen, zullen gedurende maximaal 2 jaar worden geplaatst in een zogenaamde "aanloopschaal". De hoogte van deze schaal (salarisschaal 10 c.q. 00) zal zijn 5% boven het minimum loon.

### 3 Emancipatiebeleid/kinderopvang

#### 3.1 Partijen bij deze CAO verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen. Uitgangspunt daarbij is dat bij vacatures de plaatsingsmogelijkheden van vrouwen, indien zij aan de vereisten van de betreffende functie voldoen, zorgvuldig zal worden nagegaan, daarbij rekening houdend met de aard en de arbeidsomstandigheden van een volcontinuubedrijf.

#### 3.2 Ter stimulering van een beleid gericht op grotere deelname van vrouwen aan het arbeidsproces zal de werkgever gedurende de looptijd een bedrag van € 40.000 per jaar beschikbaar stellen voor kinderopvangdoeleinden. De organisatie van de kinderopvang zal worden uitbesteed aan Kintent.

### 4 Multi-inzetbaarheid

Partijen hebben tijdens de looptijd van de CAO een studieafpraak naar A/B/C/-operators in samenhang met multi-inzetbaarheid en passende beloning.



## 5 Flexibilisering van tijd en geld

In het voorjaar van 2002 zal een paritaire commissie studeren op het uitwisselbaar maken en sparen van tijd en geld in de volgende situaties.

Bronnen van sparen	Doelen
Spaarloonregeling	Kraamverlof van maximaal 2 weken
ADV-koopdagen	Aanvullen van 10 wettelijke zorgverlofdagen met 30% van het loon
Tijd voor Tijd	Extra verlof buiten het vastgestelde zomerseizoen
5 bovenwettelijke vakantiedagen	Extra pensioenrechten

De randvoorwaarden hierbij zijn:

- het (extra) verlof kan alleen buiten de vastgestelde vakantieperiode worden opgenomen
- de regeling moet administratief uitvoerbaar zijn
- in organisatorisch opzicht moet de regeling verenigbaar zijn met de bedrijfsvoering van CVG
- de regeling zal getoetst worden aan wettelijke en fiscale/financiële criteria
- indien tijdens de studie partijen het eens zijn over andere bronnen en/of doelen dan kunnen deze alsnog worden toegevoegd indien de studie niet tijdig gereed komt kan deze zonodig na afloop van deze looptijd worden afgerond en in de vorm van een protocolafpraak tijdens de looptijd van de volgende CAO in werking treden.

De studie naar verlofsparen zal worden voortgezet op basis van de eerste notitie van CVG en de resultaten zullen worden ingebracht in het najaaroverleg 2002, waarin tevens een besluit zal worden genomen over de inhoud van de regeling en de datum van invoering. In het kader van de studie verlofsparen zal worden onderzocht in hoeverre werknemers vanuit hun verlofspaasaldo de verlofregelingen kunnen aanvullen, die onderdeel zijn van de Wet Arbeid en Zorg.

## 6 Protocolafpraak Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, te weten:

CVG zal er in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbo-dienst zorg voor dragen dat er ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij CVG. Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat CVG de werknemer, waarvoor de reïntegratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject, voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex) werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen CVG en reïntegratiebedrijf (en/of Arbo-dienst) is voor betrokken werknemer beschikbaar voor inzage via de werkgever. De privacy ter zake van gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling van CVG is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a.) een aantal definities nader zal worden omschreven; zoals normen en kwaliteitseisen voor reïntegratiediensten, normen voor succesvolle reïntegratie, etc.;
- b.) recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;

- c.) gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100% hangende de beslissing van de UVW, mits:
- de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd;
  - de medewerker een aanvang heeft gemaakt met de werkzaamheden in de aangeboden functie, tenzij uitvoering van de aangeboden werkzaamheden gezondheidsrisico's met zich mee zal brengen.
- d.) het reïntegratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- e.) gedurende het reïntegratietraject, voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO van toepassing zijn.
- Het reïntegratietraject eindigt wanneer:
- de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever,
  - het reïntegratietraject is gestaakt op advies van het reïntegratiebedrijf en/of Arbo-dienst,
  - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden.
- f.) indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever, de aanvulling tot 100% van de verplichte loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.
- g.) de onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen;
- h.) de totale periode van aanvulling op het maandinkomen (d.w.z. aanvulling tot 100% tijdens reïntegratie en aanvulling tot 90% gedurende WAO) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de CAO van CVG.
- De nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door de UWV;
- i.) de vakorganisaties tenminste 2x per jaar in het periodiek overleg zullen worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe reïntegratieaanpak.

## BIJLAGE I

### Indeling van de functiegroepen

A. De groepsindeling van de functiegroepen 10 t/m 19 - op basis van het ORBA-systeem - is als volgt:

- functiegroep 10			
- functiegroep 11	0	t/m	34,0 punten
- functiegroep 12	34,5	t/m	53,5 punten
- functiegroep 13	54,0	t/m	73,0 punten
- functiegroep 14	73,5	t/m	92,5 punten
- functiegroep 15	93,0	t/m	112,0 punten
- functiegroep 16	112,5	t/m	131,5 punten
- functiegroep 17	132,0	t/m	151,0 punten
- functiegroep 18	151,5	t/m	170,5 punten
- functiegroep 19	171,0	t/m	190,0 punten

B. De groepsindeling van de functiegroepen 51 t/m 56 - op basis van het ORBA-systeem - is als volgt:

- functiegroep 51	191	t/m	210 punten
- functiegroep 52	211	t/m	230 punten
- functiegroep 53	231	t/m	250 punten
- functiegroep 54	251	t/m	270 punten
- functiegroep 55	271	t/m	290 punten
- functiegroep 56			meer dan 291 punten

## BIJLAGE II

### SALARISSCHALEN PER 1 AUGUSTUS 2005

#### FUNCTIEJAREN- c.q. TREDENSCHALEN 11 t/m 19 inclusief 1,25% verhoging per 1 augustus 2005

Salarisschaal	11	12	13	14	15	16	17	18	19
aantal functie jaren/treden									
00/01	1541	1580	1633	1707	1788	1897	2015	2147	2284
01/02	1568	1606	1667	1739	1831	1937	2062	2192	2341
02/03	1592	1637	1698	1778	1873	1982	2105	2244	2392
03/04	1619	1669	1735	1816	1915	2026	2154	2296	2446
04/05	1647	1701	1770	1849	1955	2070	2195	2343	2499
05/06		1735	1803	1891	1993	2110	2246	2392	2558
06/07			1839	1926	2035	2156	2293	2444	2606
07/08						2193	2340	2494	2660
08/09							2384	2543	2715
09/10								2595	2768
10/11									2816

**AANLOOPSCHALEN 11 t/m 19 c.q. TREDENSCHALEN 1 t/m 9  
inclusief 1,25% verhoging per 1 augustus 2005**

<b>Salarisschaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
Treden									
<b>A</b>	1210	1210	1380	1566	1606	1713	1778	1915	2053
<b>B</b>	1359	1360	1533	1613	1669	1777	1862	1994	2133
<b>C</b>	1509	1510	1586	1658	1733	1841	1939	2070	2211

Trede A: Schoolverlater zonder werkervaring  
 Trede B: Schoolverlater met ca. 1 jaar werkervaring  
 Trede C: Jongere met relevante werkervaring

**SALARISSCHALEN 51 t/m 56  
inclusief 1,25% verhoging per 1 augustus 2005**

<b>Leeftijd/ schaal</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
<b>25</b>	2338	2488	2631	2784		
<b>26</b>	2466	2631	2803	2991	3154	
<b>27</b>	2574	2781	2970	3191	3359	
<b>28</b>	2676	2904	3111	3376	3584	3727
<b>29</b>	2759	3007	3255	3563	3799	3953
<b>30</b>	2828	3094	3376	3726	3988	4175
<b>31</b>	2871	3145	3472	3873	4175	4402
<b>32</b>	2914	3190	3522	3988	4346	4627
<b>33</b>	2942	3224	3582	4079	4493	4839
<b>34</b>	2974	3263	3624	4140	4648	5023
<b>35</b>	3001	3288	3654	4193	4759	5193
<b>36</b>	3016	3306	3681	4235	4854	5364
<b>37</b>	3032	3327	3712	4273	4914	5515
<b>38</b>	3044	3346	3727	4302	4973	5651
<b>39</b>	3053	3365	3741	4328	5025	5735
<b>40</b>	3058	3371	3754	4351	5064	5807
<b>41</b>	3066	3377	3769	4370	5102	5865
<b>42</b>	3071	3385	3783	4393	5130	5917
<b>43</b>	3075	3389	3787	4407	5154	5959
<b>44</b>	3076	3393	3791	4423	5176	6004
<b>45</b>		3396	3794	4436	5190	6032
<b>46</b>			3799	4451	5205	6058
<b>47</b>				4457	5220	6089
<b>48</b>					5223	6111
<b>49</b>					5227	6131
<b>50</b>					5229	6144
<b>51</b>						6156
<b>52</b>						6165
<b>53</b>						6176

## SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2006

**FUNCTIEJAREN- c.q. TREDENSCHALEN 11 t/m 19  
inclusief 1,25% verhoging per 1 januari 2006**

<b>Salarisschaal</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
aantal functie jaren/treden									
00/01	1560	1599	1654	1728	1810	1921	2040	2173	2313
01/02	1588	1626	1687	1761	1853	1961	2088	2219	2370
02/03	1612	1658	1719	1800	1897	2007	2131	2272	2421
03/04	1639	1689	1757	1839	1939	2051	2181	2325	2477
04/05	1668	1722	1792	1872	1980	2095	2223	2372	2530
05/06		1757	1826	1915	2018	2136	2274	2421	2590
06/07			1862	1950	2061	2183	2322	2475	2639
07/08						2220	2369	2525	2693
08/09							2414	2575	2748
09/10								2627	2803
10/11									2851

**AANLOOPSCHALEN 11 t/m 19 c.q. TREDENSCHALEN 1 t/m 9  
inclusief 1,25% verhoging per 1 januari 2006**

<b>Salarisschaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
Treden									
<b>A</b>	1225	1225	1397	1586	1626	1735	1800	1939	2079
<b>B</b>	1376	1377	1552	1633	1689	1799	1885	2019	2160
<b>C</b>	1527	1529	1605	1679	1755	1864	1963	2095	2239



**SALARISSCHALEN 51 t/m 56**  
**inclusief 1,25% verhoging per 1 januari 2006**

<b>Leeftijd/ schaal</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
<b>25</b>	2367	2519	2664	2819		
<b>26</b>	2497	2664	2838	3028	3193	
<b>27</b>	2606	2816	3007	3231	3401	
<b>28</b>	2709	2940	3150	3418	3629	3774
<b>29</b>	2794	3045	3296	3608	3846	4002
<b>30</b>	2863	3133	3418	3773	4038	4227
<b>31</b>	2907	3184	3515	3921	4227	4457
<b>32</b>	2950	3230	3567	4038	4400	4685
<b>33</b>	2979	3264	3627	4130	4550	4899
<b>34</b>	3011	3304	3669	4192	4706	5086
<b>35</b>	3039	3329	3700	4245	4818	5258
<b>36</b>	3054	3347	3727	4288	4915	5431
<b>37</b>	3070	3369	3758	4326	4975	5584
<b>38</b>	3082	3388	3774	4356	5036	5721
<b>39</b>	3091	3407	3788	4383	5088	5806
<b>40</b>	3096	3413	3801	4405	5127	5879
<b>41</b>	3104	3419	3816	4425	5166	5939
<b>42</b>	3109	3427	3830	4448	5194	5991
<b>43</b>	3113	3431	3834	4463	5218	6033
<b>44</b>	3114	3435	3838	4478	5241	6079
<b>45</b>		3438	3841	4491	5255	6108
<b>46</b>			3846	4507	5270	6134
<b>47</b>				4513	5286	6165
<b>48</b>					5289	6188
<b>49</b>					5292	6207
<b>50</b>					5294	6221
<b>51</b>						6233
<b>52</b>						6242
<b>53</b>						6253

## SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2007

### FUNCTIEJAREN- c.q. TREDENSCHALEN 11 t/m 19 inclusief 0,75% verhoging per 1 januari 2007

Salarisschaal	11	12	13	14	15	16	17	18	19
aantal functie jaren/treden									
00/01	1572	1611	1666	1741	1824	1936	2055	2190	2330
01/02	1600	1638	1700	1774	1867	1976	2104	2236	2388
02/03	1624	1670	1732	1814	1911	2022	2147	2289	2440
03/04	1652	1702	1770	1853	1953	2067	2197	2342	2495
04/05	1680	1735	1805	1886	1994	2111	2239	2390	2549
05/06		1770	1839	1929	2033	2152	2291	2440	2609
06/07			1876	1964	2076	2199	2339	2493	2659
07/08						2237	2387	2544	2713
08/09							2432	2595	2769
09/10								2647	2824
10/11									2872

**AANLOOPSCHALEN 11 t/m 19 c.q. TREDENSCHALEN 1 t/m 9  
inclusief 0,75% verhoging per 1 januari 2007**

<b>Salarisschaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
Treden									
<b>A</b>	1234	1234	1408	1598	1638	1748	1814	1953	2095
<b>B</b>	1386	1387	1564	1645	1702	1813	1899	2034	2176
<b>C</b>	1539	1540	1617	1692	1768	1878	1978	2111	2256

|

**SALARISSCHALEN 51 t/m 56**  
**inclusief 0,75% verhoging per 1 januari 2007**

<b>Leeftijd/ schaal</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
<b>25</b>	2385	2538	2684	2840		
<b>26</b>	2516	2684	2859	3051	3217	
<b>27</b>	2625	2837	3029	3256	3427	
<b>28</b>	2730	2962	3174	3444	3656	3802
<b>29</b>	2815	3068	3321	3635	3875	4032
<b>30</b>	2885	3156	3444	3801	4068	4258
<b>31</b>	2929	3208	3542	3951	4258	4491
<b>32</b>	2973	3254	3593	4068	4433	4720
<b>33</b>	3001	3289	3654	4161	4584	4936
<b>34</b>	3033	3329	3697	4223	4742	5124
<b>35</b>	3061	3354	3728	4277	4854	5297
<b>36</b>	3077	3372	3755	4320	4951	5472
<b>37</b>	3093	3394	3786	4359	5012	5626
<b>38</b>	3105	3414	3802	4389	5073	5764
<b>39</b>	3114	3432	3816	4415	5126	5850
<b>40</b>	3119	3438	3830	4438	5165	5923
<b>41</b>	3127	3445	3844	4458	5205	5983
<b>42</b>	3133	3453	3859	4482	5233	6036
<b>43</b>	3137	3457	3863	4496	5257	6078
<b>44</b>	3138	3461	3867	4511	5280	6125
<b>45</b>		3464	3870	4525	5294	6154
<b>46</b>			3875	4540	5310	6180
<b>47</b>				4547	5325	6212
<b>48</b>					5328	6234
<b>49</b>					5332	6254
<b>50</b>					5334	6267
<b>51</b>						6280
<b>52</b>						6289
<b>53</b>						6300

## BIJLAGE III

### Uitgangspunten van het beloningsbeleid

#### voor de categorie: functiegroepen 51 t/m 56

- 1 Iedere functie is op basis van het resultaat van een classificatie met behulp van het "ORBA-systeem" ingedeeld in één van de functiegroepen 51 t/m 56.
- 2 Het salaris wordt door de daartoe bevoegde leiding bepaald met inachtneming van diverse factoren als
  - leeftijd
  - prestatie
  - onderlinge beloningsverhoudingen
  - het eventueel regelmatig en tenminste in redelijke mate vervangen van een functionaris met een functie in een hogere functiegroep.
- 3 Als regel zal met inachtneming van het sub 2 gestelde worden bepaald in een gebied dat wordt begrensd door de volgende bedragen:
  - enerzijds de helft van het verschil tussen het richtlijnbedrag, dat behoort bij de leeftijd van betrokkene in de bij de functiegroep behorende salarisgroep, en het richtlijnbedrag in de naast lagere salarisgroep bij dezelfde leeftijd, en;
  - anderzijds de helft van het verschil tussen het richtlijnbedrag, dat hoort bij de leeftijd van de betrokkene in de bij de functiegroep behorende salarisgroep, en het richtlijnbedrag in de naast hogere salarisgroep bij dezelfde leeftijd.
- 4 Uitzonderingen op het sub 3 gestelde zijn mogelijk, bijvoorbeeld in de volgende gevallen:
  - a. Na een belangrijke promotie of belangrijk hogere indeling van de functie als gevolg van herclassificatie kan geleidelijk aansluiting worden gezocht bij de richtlijnen in de nieuwe salarisgroep.
  - b. Gedurende een noodzakelijke inwerk- en/of opleidingsperiode kan geleidelijk aansluiting worden gezocht bij de richtlijnen van de (nieuwe) salarisgroep waarin de functie bij volledige vervulling is ingedeeld.
  - c. Indien een functionaris binnen afzienbare tijd een duidelijk hogere functie zal gaan vervullen, kan hierop bij de salarisbepaling worden geanticipeerd.
- 5 In geval van een
  - a. definitieve overplaatsing naar een functie in een hogere of lagere salarisgroep of;
  - b. definitieve indeling van de functie in een hogere of lagere salarisgroep, dient het gestelde sub 2, 3, 4a en 4b in acht genomen te worden.
- 6 Bij een incidentele vervanging van een functionaris met een functie in een hogere salarisgroep kan een tijdelijke toeslag op het salaris worden toegekend mits
  - sprake is van vervanging in tenminste redelijke mate; en
  - sprake is van vervanging gedurende een langere periode.

De hoogte van de eventuele tijdelijke toeslag wordt bepaald met inachtneming van de mate van vervanging, alsmede van het gestelde sub 2, 3 en 4a.

Bij een tijdelijke overplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep blijft het salaris ongewijzigd.

- 7
  - a. Bij algemene salarisverhogingen, overeengekomen in het kader van de CVG-CAO behoudt de directie zich echter het recht voor in individuele gevallen anders te beslissen.
  - b. De sub a. bedoelde algemene verhogingen worden verwerkt in de salarisrichtlijnen.
  - c. Het sub a. gestelde geldt onder het voorbehoud van eventuele wettelijke beperkende bepalingen.
  - d. Het sub b. gestelde geschiedt met inachtneming van de eventuele effecten van het sub c. gestelde op de aanpassing van de feitelijke salarissen.

- 8 De directie kan - indien de financiële positie van de onderneming dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt - bepalen, dat één of meer van de bovengenoemde uitgangspunten incidenteel of voor een zekere periode slechts beperkt zullen worden gerealiseerd.

## BIJLAGE IV

### Tegemoetkoming aan werknemers boven de loongrens ingevolge de ziekenfondswet (ex art. 12.13 van de CAO).

- 1.1 De tegemoetkoming, als bedoeld in artikel 12.13 van de CAO, bedraagt 55% van het premiebedrag dat de werknemer voor zichzelf en zijn gezin verschuldigd is of zou zijn voor een 3e klas verzekering (inclusief huisarts en apotheker), conform het door de onderneming afgesloten collectieve verzekeringscontract.
- 1.2 De wettelijke bijdragen op grond van de WTZ, voor de MOOZ en de omslagregeling samen, worden geacht onderdeel te zijn van de premie en zullen eveneens voor 55% worden vergoed.
- 2 Onder gezin als bedoeld onder 1 wordt verstaan, de echtgeno(o)t(e) alsmede degene met wie de werknemer gedurende langer dan 1 jaar duurzaam een gemeenschappelijke huishouding heeft en het (de) kind(eren) van de werknemer die op de polis medeverzekerd (is) zijn, alsmede andere met gezinsleden vergelijkbare personen, mits deze door de afdeling P&O als zodanig zijn aangemerkt.
- 3 Onder de door de onderneming afgesloten collectieve verzekering, als bedoeld onder 1, wordt verstaan de verzekering, afgesloten door de werkgever met Geové zorgverzekeraar te Groningen, dan wel met een nader door de werkgever als zodanig aan te wijzen verzekeraar.
- 4 De tegemoetkoming als bedoeld onder 1 wordt maandelijks uitbetaald naar de situatie op de eerste dag van de desbetreffende kalendermaand en naar de premie, die over de desbetreffende maand verschuldigd is of zou zijn.
- 5 De tegemoetkoming als bedoeld onder 1 wordt niet toegekend aan de werknemer en zijn gezin die slechts bij wijze van aanvullende verzekering deelnemer is aan de collectieve verzekering als bedoeld onder 3.
- 6 Met een deelnemer wordt gelijkgesteld de werknemer, die ten aanzien van zijn ziektekostenverzekering elders nog verplichtingen heeft, doch zich tegenover zijn nieuwe werkgever schriftelijk verbonden heeft deze verplichtingen zo spoedig mogelijk te zullen beëindigen en dan, niet slechts bij wijze van aanvullende verzekering, te zullen deelnemen aan de collectieve verzekering, als bedoeld onder 3.

## BIJLAGE V

### Extra vrije tijd voor oudere werknemers

- 1 De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever:
  - a) voor de aanvang van elk kalenderkwartaal;
  - b) als het in sub a) gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
  - c) als het in sub a) gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.
- 2 Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer zoveel mogelijk in aanmerking worden genomen.
- 3 Voor de werknemer, die vanaf 1 januari 1997 in een kalenderkwartaal gemiddeld korter zal werken dan 36 uren c.q. 33,6 uren per week op jaarbasis - ook als dit korter werken een gevolg is van een verkorte werkweek of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - bedraagt de beschikbare vrije tijd het in 16.2 genoemde aantal uren verminderd met de in het desbetreffende kwartaal minder te werken uren. Dagen waarop in verband met feestdagen, vakantie en verzuim met behoud van salaris niet zal worden gewerkt, worden in dit verband niet als korter werken beschouwd.
- 4 Indien voor de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
- 5 In de sub 1 b) en c) bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
- 6 In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou gebeuren.
- 7 Vrije tijd kan uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen.
- 8 Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij het beëindigen van het dienstverband.
- 9 Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.



## BIJLAGE VI

### Reglement winstuitkeringsregeling 1989, respectievelijk 1992 en 2002 (ex artikel 24 van de CAO)

- 1.1 In de CVG-CAO 1989/1991 is aan werknemers aanspraak op een winstuitkering toegekend. De aanspraak op een winstuitkering heeft een looptijd tot en met 31 december 2003
- 1.2 Aan de winstuitkeringsregeling zal een winstdelingsspaarregeling worden gekoppeld.
- 2 Het op grond van het sub 1 opgestelde winstuitkeringreglement heeft eveneens een geldigheidsduur tot 31 december 2001, tenzij technische aanpassingen nodig blijken bij uitvoering van de regeling.
- 3.1 Voor een winstuitkering komen uitsluitend in aanmerking werknemers die een dienstverband hebben of hebben gehad met Crown Van Gelder N.V., alsmede degenen die werkzaam zijn ten behoeve van Crown Van Gelder Papier S.A.
- 3.2 Ten volle deelgerechtigd zijn alle werknemers die gedurende het gehele boekjaar werkzaam zijn geweest bij de onderneming.
- 3.3 Werknemers die slechts een gedeelte van het boekjaar in dienst van de onderneming zijn geweest, zijn slechts ten dele deelgerechtigd naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het betreffende boekjaar heeft geduurd, tenzij het in sub 3.4 gestelde van toepassing is.
- 3.4 Geen recht op een winstuitkering bestaat, indien het dienstverband binnen een termijn van 6 maanden is beëindigd of indien het dienstverband om een dringende reden als genoemd in artikel 7:678 BW is beëindigd.
- 4 Werknemers met een deeltijd dienstverband komen in aanmerking voor een winstuitkering naar rato van de overeengekomen arbeidsduur, onverminderd het bepaalde in lid 3.1. t/m 3.4.
- 5 Indien een werknemer in de loop van het boekjaar komt te overlijden, geschiedt de winstuitkering aan de nabestaande(n) voor wie hij tijdens zijn leven zorg droeg.
- 6.1 De hoogte van de winstuitkering wordt bepaald door het in de geconsolideerde jaarrekening van Crown Van Gelder N.V. en N.V. Gemeenschappelijk Bezit CVG vermelde bedrijfsresultaat.
- 6.2 Voor de winstuitkering aan het personeel zal beschikbaar zijn een bedrag van 3.5% van het vastgestelde bedrijfsresultaat over het betrokken boekjaar.  
In 2005 is onderzocht of de systematiek, zoals in artikelen 6.1 en 6.2 beschreven, leidt tot een verschil, ten opzichte van de systematiek, welke gebaseerd is op de dividenduitkering. Na evaluatie is afgesproken om de bestaande winstdelingsregeling ongewijzigd voort te zetten.
- 7 Het op grond van artikel 6.2 berekende totaalbedrag wordt uitgedrukt in een percentage van de loonsom van Crown Van Gelder N.V. per 31 december van het betreffende boekjaar. Het aldus berekende percentage wordt gerelateerd aan het individuele jaarinkomen van iedere werknemer en bepaalt de bruto winstuitkering per werknemer.
- 8.1 Onder de in artikel 7 bedoelde loonsom c.q. jaarinkomen zijn begrepen: het (totaal aan) schaal- c.q. maandsalaris(en), inclusief meerrentoeslag, persoonlijke toeslag op basis van protocol 9, ploegentoeslag, consignatie- en vaste reserve toeslag, doch exclusief 13e-maanduitkering, vakantiegeld, persoonlijke toeslagen en alle overige (incidentele) componenten c.q. emolumenten, voorzover dit in het betrokken boekjaar is genoten.
- 8.2 Na goedkeuring van het bestuur van Stichting Pensioenfonds De Eendragt zal vanaf 1 april 1998 de winstdeling deel uitmaken van het pensioengevend salaris. De Eindloongarantieregeling is niet van toepassing op deze uitbreiding van de pensioengrondslag.

- 9 De winstuitkering wordt uitbetaald na goedkeuring van het dividendvoorstel over het verstreken boekjaar door de aandeelhoudersvergadering van het Gemeenschappelijk Bezit CVG, zo mogelijk uiterlijk in de maand juli daaraanvolgend.
- 10 Eventuele bijzondere uitkeringen in verband met de winst die bij wettelijke regeling verplicht zullen worden gesteld, zullen op de uitkeringen ingevolge deze regeling in mindering worden gebracht.
- 11 Aan deze winstuitkeringsregeling zal een zgn. winstspaarregeling zijn gekoppeld volgens de thans geldende bepalingen, waarbij onder andere het door het Ministerie van Financiën gestelde jaarmaximum is vrijgesteld van de loonheffing en overige sociale verzekeringspremies, voorzover dit bedrag of een deel ervan niet reeds anderszins gespaard is in het kader van de Spaarloonregeling.

## Bijlage VII Regeling Resultaat afhankelijke beloning

### RESULTAATAFHANKELIJKE BELONING



#### Inhoudsopgave :

- A.     Uitgangspunten
- B.     De Regeling
  - 1.    Methodiek
  - 2.    RAB-gebieden
  - 3.    Vertaling in beloning

Bijlage met normen en punten en voorbeeld

## **A. Uitgangspunten**

1. Doel van deze regeling is om een deel van de beloning te koppelen aan de resultaten van de onderneming, zodat de betrokkenheid van de medewerkers bij het behalen van doelstellingen van de onderneming groter wordt.
2. Deze regeling vormt onderdeel van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden en staat dan ook naast de CVG winstdelingsregeling die als grondslag het behaalde financiële bedrijfsresultaat kent.
3. Onder de uitkering wordt verstaan een procentuele uitkering van het maandelijkse vaste bruto loon x 12.
4. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van CVG, waarvoor de CVG-CAO van toepassing is.
5. De doelstellingen, die onderdeel uitmaken van deze regeling, moeten aan de volgende eisen voldoen :
  - Herkenbaar voor de meerderheid van de CVG-medewerkers
  - Beïnvloedbaar door medewerkers van CVG
  - Heldere meetmethode
  - Resultaat moet objectief zijn vast te stellen.
  - Moeten passen in het vastgestelde beleidsplan
6. De procentuele uitkering komt tot uitbetaling in de maand februari van het volgend kalenderjaar.
7. De regeling wordt in het voorjaarsoverleg van 2007 geëvalueerd tussen de CAO-partijen.

## **B. De Regeling**

### 1. Methodiek

- 1.2. Op een drietal gebieden wordt een norm vastgesteld. De werkelijke resultaten ten opzichte van de norm worden in scores uitgedrukt. De scores variëren van 1 tot 5.
- 1.2. De scores van de drie gebieden worden opgeteld. De som van de scores is gekoppeld aan een bepaald uitkeringspercentage.

### 2. **De RAB-gebieden**

- 2.1. Voor 2006 worden de volgende doelstellingen aangewezen die Visie 2010 ondersteunen:
  - Verzuimongevallen
  - Klachtkosten
  - Nieuwe Producten (NBD)

#### 2.2. Definities

Verzuimongevallen : Dit zijn ongevallen die op het terrein van CVG geschieden, waarbij de betrokkene niet meer in staat is normaal het werk te verrichten en zich tenminste voor één dag ziek meldt. Dit aantal wordt uitgedrukt in een getal per 1000 medewerkers en is ook als zodanig vastgelegd in het Arbo-convenant dat de branchevereniging VNP met de Overheid heeft afgesloten. Het landelijk gemiddelde voor de industrie ligt rond de 11,4 ongevallen per 1000 medewerkers. Voor CVG ligt het streven op < 10 verzuimongevallen per 1.000 medewerkers.

Klachtkosten: De kosten van een klacht, volgens registratie FAO, per ton verkocht papier

Nieuwe Producten (NBD): De hoeveelheid geproduceerde nieuwe producten in tonnen die ook zijn gecommmercialiseerd, op basis van registratie FAO.

### 2.3. Normen

Voor iedere doelstelling wordt een norm vastgesteld en een afwijking van de norm. De norm is vastgelegd in het budget voor het betrokken jaar of in afgesloten convenanten  
Voor de normen en de afwijking wordt verwezen naar de bijlage.  
Per kwartaal wordt via een interne mededeling aangegeven hoe de prestaties liggen op de drie doelstellingsgebieden.

## 3. De Uitkering

3.1 Het uitkeringspercentage wordt bepaald door onderstaande tabel

<b>Totaal score</b>	<b>Aantal punten</b>	<b>Uitkering in %</b>
0	0	0 %
1	1	0,1 %
2	2	0,2 %
3	3	0,3 %
4	4	0,4 %
5	5	0,5 %
6	6	0,6 %
7	7	0,7 %
8	8	0,8 %
9	9	0,9 %
10	10	1,0 %
11	11	1,1 %
12	12	1,2 %
13	13	1,3 %
14	14	1,4 %
15	15	1,5 %

Punten worden normaal afgerond, boven de 0,51 naar boven

3.2 De uitkering geschiedt met de salarisbetaling in februari.

3.3 Deze regeling geldt voor het kalenderjaar 2006.

3.4 Voor het kalenderjaar 2007 zal deze regeling eveneens gelden. De RAB doelstellingen voor 2007 worden in overleg met de vakorganisaties vastgesteld en de uitvoering van de RAB wordt gecontroleerd door de ondernemingsraad.

## Bijlage behorende bij regeling R.A.B. 2006

### 1. Aantal verzuimongevallen

Het is van belang dat het aantal ongevallen vermindert, waardoor medewerkers worden getroffen en ook kunnen uitvallen. De papierindustrie en ook CVG moeten een veilige industrie zijn. Hierdoor blijft het ook een attractieve industrie voor nieuwe medewerkers.

Doel blijft om geen ongevallen met verzuim te hebben.

Voor CVG ligt het streven op < 10 verzuimongevallen per 1.000 medewerkers.

Op dit moment (stand 26-06-06) is er één ongeval met verzuim geweest binnen CVG. Volgens de norm van de VNP komen wij dan uit op 3.4 ongevallen.

Ongevallen per 1000 medewerkers

15-12 ongevallen	10-12 ongevallen	7-10 ongevallen	5-7 ongevallen	< 5 ongevallen
0	1	2	3	5

### 2. Klachtkosten

Het aantal klachten neemt af, meer totale klachtkosten zitten ieder jaar boven budget. Streven is om de klachtkosten te laten meedalen met het aantal klachten.

In 2005 bedroegen de klachtkosten € 3,53 per ton.

> € 3,40	€ 3,40 – € 3,00	€ 3,00 – € 2,40	€ 2,40 – € 2,00	≤ € 2,00
0	1	2	3	5

### 3. Nieuwe Producten (NBD)

Het ontwikkelen van nieuwe productie is één van de peilers van onze strategische visie. CVG moet groei realiseren in de industriële specialiteiten, vanwege de betere marge, en vanwege de krimpende markt in de grafische specialiteiten. Deze groei kunnen wij realiseren door nieuwe producten te ontwikkelen in samenwerking met onze klanten.

< 10.000	10.000 - < 15.000	15.000 – 19.000	> 19.000 – 23.000	> 23.000
0	1	2	3	5

#### **Voorbeeld berekening:**

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| 1. Verzuimongevallen is 3.4          | = 5 punten |
| 2. Klachtkosten zijn € 3             | = 2 punten |
| 3. Nieuwe Producten (NBD) 21.000 ton | = 3 punten |

Totaal 10 punten geeft 1% uitkering.

## BIJLAGE VIII Pensioenregeling per 1-1-2006

1. Met ingang van 1 januari 2006 is de nieuwe pensioenregeling van kracht. De nieuwe pensioenregeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
  - een pensioenleeftijd van 65 jaar;
  - de franchise wordt (op peildatum 1 januari 2006) vastgesteld op € 11.566;
  - de opbouw ouderdomspensioen bedraagt 2,25% per jaar; het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen;
  - de werknemersbijdrage is bepaald op 4,38% van de pensioengrondslag.
  - Geldend voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2006
  - Eventueel opgebouwd prepensioen wordt omgezet in pensioenspaarkapitaal
  - De opgebouwde aanspraken onder de oude pensioenregeling worden geconverteerd naar pensioenaanspraken onder de nieuwe pensioenregeling door herrekening van de pensioengevende jaren.
  
2. Met ingang van 1 januari 2006 geldt deze regeling voor:
  - A) werknemers geboren op of na 1 januari 1950 en tevens in dienst van werkgever op 31 december 2005; deze werknemers ontvangen een schriftelijke toezegging, gebaseerd op generiekuitgangspunten, die het voor hen binnen deze uitgangspunten mogelijk maakt uit te treden op de leeftijd van (maximaal) 63 jaar, tegen 75% van het laatste pensioengevend salaris.
  - B) Nieuwe werknemers
  
3. Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 in dienst van de werkgever zijn, blijft de pensioenregeling per 31 december 2005 gelden.
  
4. Met betrekking tot de overgangsregeling pensioen geldt het volgende:
  - A) De overgangsregeling wordt nader uitgewerkt.
  - B) Werkgever toetst de mogelijkheden aan de individuele fiscale inhaalruimte.
  - C) Met iedere werknemer wordt een individuele overeenkomst gesloten. Werknemer zal, voorzover van toepassing, een schriftelijke bevestiging van de pensioentoezegging van werkgever ontvangen. De tekst van de individuele overeenkomst en de tekst van de individuele bevestigingsbrief is overeengekomen met de vakorganisaties.
  - D) De gehanteerde generieke berekeningsmethode is op het volgende gebaseerd:
    1. In het rekenmodel wordt het volgende verondersteld:
      - loonindex 2,5% per jaar;
      - prijsindex 1,5% per jaar;
      - carrièreontwikkeling voor leeftijd 25 tot 35 1,5% per jaar 35 tot 45 1% per jaar, voor leeftijd 45 tot 55 0,5% per jaar en voor leeftijd 55 tot 65 jaar 0% per jaar;
      - rendement op pensioensparen 4% per jaar
    2. Rekening wordt gehouden met:
      - het pensioengevende salaris in de pensioenregeling per 1 juli 2005;
      - de leeftijd per 31 december 2005;
      - de verzekeringstechnische grondslagen zoals die op 30 december 2005 bij Pensioenfonds De Eendragt van kracht zijn.
    3. Met inachtneming van de hierover genoemde uitgangspunten wordt berekend:
      - het extra ouderdoms- en partnerpensioen dat vanaf 1 januari 2006 wordt verkregen door de lagere franchise en de hogere opbouw;
      - het prepensioen vanaf 63 jaar dat met het extra ouderdoms- en partnerpensioen kan worden verkregen;
      - het naar de ingangleeftijd van 63 jaar omgerekende opgebouwde prepensioen op ingangleeftijd 62 jaar (voor personen ouder dan 50 jaar);
      - het gekapitaliseerde verschil tussen 75% salaris op 63 jaar en het gesommeerde prepensioen uit de twee voorgaande punten;
      - de contante waarde van het gekapitaliseerde verschil per 31 december 2005 op basis van het fictieve rendement op pensioenspaarkapitaal.

Indien er positieve of negatieve afwijkingen ontstaan tussen bovengenoemde uitgangspunten en de werkelijke ontwikkelingen, worden deze niet verrekend.



## **Bijlage IX Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder N.V.**

### **Artikel 1**

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

### **Artikel 2**

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 11 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd, of een jaaropgave verstrekt door de werknemersorganisatie. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

### **Artikel 3**

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

### **Artikel 4**

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 11 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ..... (naam werknemer)

SoFi nummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Crown Van Gelder N.V. lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder N.V.;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in..... (jaartal):  
..... euro;

- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december.... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen en als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: ....."

<b>Trefwoordenregister</b>	<b>Artikel</b>
Aanvulling op WW	18.5 e.v.
ADV	9.7
ADV-inroostering	9.7.2
ADV-koopdagen	9.7.3
Afboeking vakantierechten	19.19
Afwijkende uren	12.10
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	4
Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	6
Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Arbeidsduur	9
Arbeidsongeschiktheid	21
Arbeidsovereenkomst	3.4
Beloningsbeleid (51-56)	Bijlage III
Collectieve stops	9.5.3
Consignatie	12.8.2/13
Deeltijdwerkers	9.7.1/9.9/9.9.1
Definities	1
Dienstbetrekking bepaald karwei	8.5.3
Dienstbetrekking bepaalde tijd	8.5.2
Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	8.5.1
Dienstroosters (dag- en ploegdienst)	9
Dienstroosterwijzigingen	9.10
Doorwerken Kerst en/of Oud- en Nieuwjaar	12.4
Employability (opleidingsfaciliteiten)	17.1
Extra gang	12.9
Extra roostervrije dagen (ERV)	9.5.2
Extra vrije tijd oudere werknemers	16
Feestdagtoeslag	12.3
Flexibel uittreden	23.6/23.7/23.8/23.10
Flexibele werktijden.	9.2.1
Functiegroepen	Bijlage I
Functiegroepen (10-19)	10
Functiejarenverhoging	11.1 e.v.
Functiewaardering	10.2
Gevolgen Investerings Masterplan	Protocol 7
Invalideitsuitkering	21.2
Jeugdwerkplan	Protocol 2
Kinderopvang	Protocol 3
Leerplicht	17
Loongrens Ziekenfondswet	Bijlage IV/11.4/12.13
13e maand	12.14
Medische aanstellingskeuring	21.7
Meeruren (deeltijd)	9.9
Ongewenste omgangsvormen	27
Opleiding/scholing	17
Opzegtermijn	8.5 e.v.
Ouderschapsverlof	26
Overplaatsing (definitief) naar andere dienst/ploeg	12.5
Overplaatsing (tijdelijk) naar andere dienst/ploeg	12.6
Pensioenregeling	23
Persoonlijke toeslag	10.16 e.v.
Persoonlijke toeslag (afbouw)	10.23
Plaatsing in hogere salarisschaal	10.8/10.9
Plaatsing in lagere functie	10.15
Ploegentoeslag	12.2
Premiespaarregeling	24.5
Proeftijd	8.1
Reïntegratie	Protocol 9
Salarisschalen (10-19)	10

Salarisschalen	Bijlage II
Scholing	17
Schorsing	18.2
Slaapuren	14
Snipperdiensten	19.11 e.v.
Spaarloonregelingen	24.4
Spaarregelingen	24
Terugplaatsing	10.24
Tijdelijke overplaatsing naar ander rooster	12.6
Tijdelijke waarneming hoger functie	10.11/10.12/10.14
Tijd-voor-tijdvergoeding	12.11
Uitzendkrachten, beloning	11.7
Vaste reserve	12.7
Vakantieregeling	19
Vakantietoeslag	20
Vakverenigingwerk	25
Veiligheid en gezondheid	26
Verzuim met behoud van salaris	15
Verzuim zonder behoud van salaris	18
WAO reparatie-uitkering	21.9
Werkgelegenheid	7/Protocol 2
Werkgeversbijdragen	Protocol 1
Werktijden	9
Werkzaamheden van tijdelijke aard	8.5.4
Winstuitkering	24
Winstuitkeringsregeling	Bijlage VI
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	21
Uitkering bij overlijden	22
Zon- en feestdagen	9.8