

#252446/1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

CURTEC NEDERLAND B.V.

van 1 juni 2006 tot en met 30 juni 2007

Copyright

© 2006 AAVN

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de AAVN te Haarlem.

INHOUD	PAG.	
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Werkgelegenheid	9
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakbond	12
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de medewerker	13
Artikel 6	Indienstneming en ontslag	15
Artikel 7	Dienstrooster en arbeidsduur	17
Artikel 8	Functiegroepen en salarisgroepen	19
	8.1 Algemeen	19
	8.2 Vakbekwame medewerker	19
	8.3 Salarisgroepindeling	20
Artikel 9	Toepassing van de salarisschalen	21
	9.1 Vakvolwassen medewerker	21
	9.2 Niet vakvolwassen medewerker	21
	9.3 Functiewaarneming	22
	9.4 Overplaatsing andere functiegroep	22
Artikel 10	Bijzondere beloningen	25
	10.1 Algemeen	25
	10.2 Arbeid in ploegendienst	25
	10.3 Overwerk	26
	10.3.1 Algemeen	26
	10.3.2 Beloning	27
	10.4 Werken op ADV-uren	28
	10.5 Verschoven werktijden	28
	10.6 Extra opkomst	29
	10.7 Wachtdienst	29
Artikel 11	Vakantietoeslag	30
Artikel 12	Bijzondere uitkeringen	31

Artikel 13	Spaarregeling	32
Artikel 14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 15	Uitkering bij overlijden	36
Artikel 16	Uitkering bij WAO en pensioen	37
Artikel 17	Pensioenregeling	38
Artikel 18	Ziektekostenverzekering	39
Artikel 19	Feestdagen	40
Artikel 20	Vakantie	41
	20.1 Vakantiejaar	41
	20.2 Duur van de vakantie	41
	20.3 Berekening aantal vakantiedagen	41
	20.4 Bij vorige werkgever opgebouwde rechten	42
	20.5 Aaneengesloten vakantie	42
	20.6 Aangewezen snipperdagen	42
	20.7 Niet opgenomen vakantie	42
	20.8 Vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden	43
	20.9 Vakantie bij ontslag	44
	20.10 Verjaring	44
	20.11 Uitbetaling van vakantiedagen	44
Artikel 21	Geoorloofd verzuim	45
Artikel 22	Scholing vorming en jeugdigen	49
Artikel 23	Bondswerk in de onderneming	51
Artikel 24	Tussentijdse wijzigingen	54
Artikel 35	Duur van de CAO	55

BIJLAGEN

Bijlage I	Functionelijst	56
Bijlage II	Afgesproken salarisverhogingen en Salarisschalen	58
Bijlage III	Voorschriften bij ziekmelding, controle en herstelmelding	61
Bijlage IV	Protocol CAO 2004-2005	66
	- Wet Verbetering Poortwachter	66

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

CurTec Nederland B.V. te Rijen,

enerzijds

en

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten

anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij enerzijds;
- b. vakbond : elk der partijen anderzijds;
- c. medewerker : de mannelijke en vrouwelijke werknemer, in dienst van de werkgever, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de medewerker normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;

- h. overwerk : arbeid welke in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde dienstrooster wordt verricht op volgens rooster te werken dagen voor zover dit per maand de 8 uur overschrijdt en op niet volgens rooster te werken dagen.
- i. ADV-uren : door de werkgever aan te wijzen uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht en die, indien de medewerker deze wegens hem betreffende persoonlijke omstandigheden niet kan genieten, niet vervangbaar zijn;
- i. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- k. maandsalaris : het salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9;
- l. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 10;
- m. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- n. vakvolwassen : de medewerker die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
- o. vakbekwaam : de medewerker die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de invulling van zijn functie zijn vereist. Vakbekwame medewerkers worden ingedeeld in de salarisgroep die met de functie overeenkomt volgens het functieclassificatiesysteem.

- p. levenspartner : de echtgeno(o)t(e), de geregi-
streerde partner alsmede hij/zij die
met de ongehuwde werknemer
volgens een door beide partijen
ondertekende en bij de werkgever
gedeponeerde verklaring een
gemeenschappelijke huishouding
en duurzame huishouding voert als
waren zij getrouwd.

ARTIKEL 2

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakbond tenminste eenmaal per jaar uitnodigen met het doel haar te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal een vacature, ontstaan door natuurlijk verloop, in beginsel aanvullen voor zover hij dit voor de continuïteit van de onderneming noodzakelijk acht.
3. De werkgever zal, alvorens een opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien bij wijziging daarvan dit voor de medewerker sociale gevolgen kan hebben, de ondernemingsraad en de vakbond inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad. Als uit het onderzoek blijkt dat er sociale gevolgen voor de medewerkers kunnen ontstaan, zal daarover overleg met de vakbond plaatsvinden.
4. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie gedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever, indien hij tot de conclusie is gekomen:
 - een fusie aan te gaan;
 - de vestigingsplaats te wijzigen;
 - een bedrijf, of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakbond, de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken medewerker voortvloeiende sociale positie bespreken met de vakbond en met de ondernemingsraad.

5. De werkgever zal bij de vervulling van een voor de medewerker relevante vacature deze intern bekendmaken en bij gelijke geschiktheid voorrang geven aan een medewerker die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
6. De werkgever zal een extern te publiceren vacature kenbaar maken aan het Centrum Werk en Inkomen (CWI) en bij vervulling daarvan deze afmelden.
7. De werkgever zal, voorzover dit in zijn vermogen ligt, aandacht schenken aan de tewerkstelling van een beperkt inzetbare medewerker.
8. De werkgever zal in beginsel geen uitzendkrachten inschakelen tenzij de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De ondernemingsraad zal periodiek worden geïnformeerd over het inschakelen van inleenkrachten. Voorzover de uitzendkrachten assemblagemedewerkers zijn zullen deze eerst een half jaar conform de ABU-CAO worden betaald en vervolgens een halfjaar volgens functieschaal 21 van deze CAO. Na deze periode worden de medewerkers betaald conform schaal 22 van deze CAO.
9. Er kan overleg plaatsvinden over de ontwikkelingen terzake van de werkgelegenheid en in dat kader ondernomen scholing.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 24 en 25.
3. De werkgever verbindt zich geen medewerker in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
4. De werkgever zal met de medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Ter beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociaal beleid, zal de werkgever ten minste éénmaal per jaar feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, beoordeling, promotie en ontslag.
De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de medewerker ter beschikking stellen en aan betrokken vakbondsbestuurder toesturen.
6. De werkgever zal voor zover dat in zijn vermogen ligt alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van de veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever, in samenwerking met de ondernemingsraad, waar nodig, regelingen opstellen. De werkgever zal de betrokken medewerker informatie verstrekken over (grond)stoffen die, op korte of langere termijn, gevaren kunnen opleveren voor de gezondheid.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakbond verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen. Tevens zal de vakbond geen actie voeren of bewerkstelligen een wijziging door te voeren in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 24 en 25. Ten slotte zal de vakbond haar krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakbond verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 5

Algemene verplichting van de medewerker

1. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstreekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De medewerker is gehouden, ingevolge het daaromtrent bepaalde in de Wet, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid in het bedrijf van de werkgever wordt veroorzaakt.
5. Het is de medewerker verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend. De werkgever is bevoegd een medewerker die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen (reden en duur van deze schorsing dienen meteen schriftelijk aan de betreffende medewerker bekendgemaakt te worden) en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

7. Indien de werkgever ter beoordeling van de vraag, of de medewerker in staat is zijn functie goed te vervullen, een medische keuring noodzakelijk acht, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.
8. De medewerker is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst c.q. aanstellingsbrief te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 6

Indienstneming en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt wederzijds de wettelijke proeftijd van twee maanden. Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd geldt de proeftijd van een maand (conform BW 7:681 en 7:682).
Tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
3. De dienstbetrekking voor de medewerker voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever van de medewerker in de salarisgroepen 21 t/m 28 met een termijn van:
 - 1 maand bij een dienstverband korter dan vijf jaar;
 - 2 maanden bij een dienstverband tussen de vijf en tien jaar;
 - 3 maanden bij een dienstverband tussen de tien en vijftien jaar;
 - 4 maanden bij een dienstverband van meer dan vijftien jaar.
 - b. door opzegging door de medewerker in de salarisgroepen 21 t/m 28 met een termijn van minimaal 1 maand.
 - c. Door opzegging door de medewerker ingedeeld in salarisgroep 29 en hoger met een termijn van 2 maanden.

d. Door opzegging door de werkgever van de medewerker in salarisgroep 29 en hoger met de wettelijke termijn (BW 7:672).

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek wordt de dienstbetrekking onmiddellijk beëindigd.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de medewerker eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Conform het bepaalde in artikel 7:668 A lid 5 van het Burgerlijk Wetboek geldt dat de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, die is aangegaan met een medewerker die projectmatige werkzaamheden verricht, eindigt, zonder opzegging en terstond na afloop van de tijd, waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan Ook indien er sprake is van een voortgezette dienstbetrekking in de zin van artikel 7: 668 leden 1 tot en met 4 van het Burgerlijk Wetboek. In overleg met de districtsbestuurders van de Unie zal beslist worden of de aard van de projectmatige werkzaamheden zodanig is dat dit artikel van toepassing is.
7. In aanvulling op het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt het volgende. De medewerker wordt aangesteld met een contract voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd. In het geval de medewerker wordt aangesteld met een contract voor bepaalde tijd, zullen voor de toepassing van artikel 7:668 a lid 2 BW uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever mede in acht worden genomen. Dit geldt met dien verstande dat – indien en voorzover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbranche en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten voor de toepassing van artikel 668 lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

ARTIKEL 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere medewerker werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een maximale arbeidsduur aangeeft van 45 uur per week en op jaarbasis berekend gemiddeld 38 uur per week (basiswerkweek is 40 uur);
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een maximale arbeidsduur aangeeft van 90 uur per 2 weken en op jaarbasis berekend gemiddeld 38 uur per week (basiswerkweek is 40 uur);
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een maximale arbeidsduur aangeeft van 135 uur per 3 weken en op jaarbasis berekend gemiddeld 38 uur per week (basiswerkweek is 40 uur).
2.
 - a. In dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur, doch ten hoogste 9 uur per dag;
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m zaterdag, waarbij de medewerker beurtelings in een ochtend- en een middagdienst werkt op uren vallend tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 19.00 uur, doch ten hoogste 9 uur per dag;
 - c. In 3-ploegendienstrooster wordt normaliter gewerkt op maandag t/m zaterdag, waarbij de medewerker beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst werkt op uren vallend tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 19.00 uur, doch ten hoogste 9 uur per dag.
3. De medewerker werkend in 3-ploegendienst en 2-ploegendienst heeft als regel roostervrij met behoud van salaris op 24 en 31 december vanaf 19.00 uur.
4. Iedere medewerker ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal medewerkers betrokken is, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken medewerker, onverminderd de bevoegdheid van de vakbond daarover met de werkgever overleg te plegen.
6. De arbeidsduur is op jaarbasis als gevolg van ADV verkort met 96 uren. Daarvan worden er 48 uren door de werkgever ingeroosterd. De overige 48 uren worden door de medewerker in overleg met de chef opgenomen. Indien de medewerker wegens hem betreffende persoonlijke omstandigheden (bijv. arbeidsongeschiktheid) roostervrije uren niet als zodanig kan genieten, worden maximaal 24 uren gecompenseerd. Roostervrije uren worden in hele of halve diensten per kwartaal ingeroosterd. Werkgever ziet toe op een consequente uitvoering.
7. Werkgever zal, voorzover dit tot de mogelijkheden behoort, conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, een verzoek van de werknemer om minder uren te gaan werken, honoreren. Het recht op meer uren conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur vervalt. Het indienen van een verzoek om meer uren te werken is wel bespreekbaar
8. In het kader van het seniorenbeleid worden aan medewerkers van 45 jaar en ouder op de navolgende wijze roostervrije seniorendagen toegekend:

45 jaar	2 dagen	59 jaar	9 dagen
50 jaar	3 dagen	60 jaar	10 dagen
55 jaar	5 dagen	61 jaar	13 dagen
56 jaar	6 dagen	62 jaar	16 dagen
57 jaar	7 dagen	63 jaar	20 dagen
58 jaar	8 dagen	64 jaar	25 dagen

De roostervrije seniorendagen worden in overleg met de medewerker en de chef per kwartaal ingeroosterd. Wanneer de werknemer ziek is op een roostervrije dag, bestaat er geen recht op een vervangende roostervrije dag met uitzondering van de eerste vijf roostervrije seniorendagen die opnieuw ingeroosterd mogen worden. De roostervrije seniorendagen worden toegekend in het jaar waarin de werknemer de leeftijd bereikt.

ARTIKEL 8

Functiegroepen en salarisgroepen

1. Algemeen

- a. De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificaties ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
Nieuwe en gewijzigde functies zullen eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld.
- b. De medewerker die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, o.a. op grond van een onjuiste functieomschrijving of uitbreiding van zijn werkzaamheden, legt zijn bezwaar schriftelijk ter behandeling voor aan de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
Indien deze procedure niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de medewerker kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken medewerker kan de vakbond het bezwaar voorleggen aan zijn functieclassificatiedeskundige.
Deze kan contact opnemen met de functieclassificatiedeskundige van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een advies te komen, welk advies bindend zal zijn voor de betrokken medewerker en de werkgever.
- c. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

2. Vakbekwame medewerker

- a. De medewerker die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende

salarisgroep geplaatst, onverminderd het in artikel 9 lid 3 bepaalde.

- b. De medewerker die nog niet over de kundigheden en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, wordt ingedeeld in de naast lagere salarisgroep totdat hij aan de sub a. genoemde voorwaarde voldoet en wel gedurende een termijn van maximaal 1 jaar.

3. Salarisgroepindeling

De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functie-groep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisgroep waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 9

Toepassing van de salarisschalen

1. Vakvolwassen medewerker
 - a. De medewerker die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in de periodiekenschaal.
Indeling in de periodiekenschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de medewerker vakvolwassen is geworden.
 - b. De medewerker ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0 periodieken.
Op grond van elders verkregen kundigheden en/of opgedane ervaring kunnen één of meer periodieken worden toegekend.
 - c. Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek met ingang van 1 januari en voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt.
Een nieuwe medewerker die nog niet normaal goed functioneert, kan eenmalig de eerste periodieke verhoging worden onthouden.
 - d. Alleen indien indiensttreding, tussentijdse herziening of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd vóór 1 juli plaatsvindt, wordt met ingang van 1 januari daaropvolgend als regel een periodiek toegekend.
Herzieningen van het schaalsalaris op andere tijdstippen kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere salarisgroep op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel.
2. Niet vakvolwassen medewerker
 - a. De medewerker die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris behorende bij zijn leeftijd, zoals aangegeven in de leeftijdschaal.

- b. Leef tijdsverhogingen worden toegekend met ingang van de maand volgend op de verjaardag van de medewerker alsmede een half jaar later.

3. Functiewaarneming

- a. De medewerker die een functie tijdelijk volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming ten minste vijf aaneengesloten diensten geduurd, dan ontvangt de medewerker over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn schaalsalaris.
Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van het verschil tussen de schaalsalarissen van de desbetreffende salarisgroepen bij 0 periodieken.
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de medewerkers bij wiens functieclassificatie al met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
- b. De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld.

4. Overplaatsing naar een andere salarisgroep van een vakvolwassen medewerker

- a. Indien een medewerker aangesteld wordt in een voor hem nieuwe functie, die wat functiegroepindeling betreft hoger is ingedeeld dan zijn tot dat moment beklede functie, zal met ingang van de daarop volgende maand de verhoging van het schaalsalaris ten minste gelijk zijn aan het bedrag van 2 periodieken van zijn vroegere salarisgroep, onverminderd de toekenning van een eventuele periodiek op grond van het bepaalde in lid 1c van dit artikel.
- b. Indien een medewerker na toepassing van het gestelde in artikel 8 lid 2b ingedeeld wordt in de met de functie overeenkomende functiegroep of indien de medewerker na functieherwaardering van zijn beklede functie op grond van deze herwaardering ingedeeld dient te worden in een hogere functiegroep, dan wordt in de hogere functiegroep het salaris

toegekend dat het naast hogere is van het oorspronkelijke salaris.

- c. Bij indeling in een lagere salarisgroep door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek bedraagt de verlaging van het schaalsalaris met ingang van de daarop volgende maand tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisgroepen.
- d. De medewerker die om bedrijfsredenen in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, wordt na afloop van het lopende contractjaar geplaatst in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep, waarbij hem een schaalsalaris wordt toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.
Indien het toekennen van periodieken niet voldoende is om het oorspronkelijke maandsalaris te handhaven, zal aan de medewerker met 2 of meer dienstjaren een persoonlijke toeslag worden gegeven van gedurende 6 maanden 80%; 6 maanden 60%; 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van het verschil tussen oud en nieuw schaalsalaris. Bij herindelings in een hogere salarisgroep wordt deze persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Indien de medewerker echter 60 jaar of ouder is, ontvangt hij een welvaartsvaste persoonlijke toeslag gelijk aan het verschil tussen oud en nieuw schaalsalaris.
- e. De medewerker die wegens minder validiteit andere dan zijn normale werkzaamheden moet verrichten, wordt met ingang van de maand daarop volgend in de met de nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
De verlaging van het schaalsalaris bedraagt tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisgroepen.
Indien een medewerker 5 jaar of langer onafgebroken bij de werkgever heeft gewerkt, ontvangt hij een persoonlijke toeslag van ten minste 50% van het verschil tussen oud en nieuw schaalsalaris.

Het percentage van de persoonlijke toeslag bedraagt voor ieder jaar boven 5 jaren 1% meer.

Indien de medewerker echter 60 jaar of ouder is, ontvangt hij een welvaarts vaste toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en nieuwe schaalsalaris.

5. Het maandinkomen van de medewerker die door gebreken niet meer zijn oorspronkelijke functie kan vervullen, alsmede het maandinkomen van hem, die voor de vervulling van zijn functie minder valide is, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 8 bepaalde naar redelijkheid en billijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een medewerker in een betalingsperiode niet heeft gewerkt tengevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
7. Uitbetaling van salarissen

De salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van de maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 10

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van de artikelen 8 en 9, wordt geacht de beloning te zijn voor de functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de medewerker wordt gedaan.

2. Arbeid in ploegdienst

a. De medewerker van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van ploegdienst, indien hij tot die leeftijd daarin niet heeft gewerkt.

b. Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt per maand de volgende toeslag op het maandsalaris gegeven:

3-ploegdienst	19,8%;
2-ploegdienst	15,0%.

c. Indien een medewerker niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder b. genoemde toeslag gekort voor elke volle dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.

d. De medewerker die niet gedurende een volledige cyclus in ploegdienst invalt, ontvangt voor de in ploegdienst gewerkte uren de volgende toeslagen op het maandsalaris:

0,09% (15%)	voor uren in de ochtenddienst;
0,09% (15%)	voor uren in de middagdienst;
0,14% (25%)	voor uren in de nachtdienst;
0,29% (50%)	voor uren liggend tussen zaterdag einde nachtdienst en maandag begin ochtenddienst.

- e. De medewerker, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienst, behoudt gedurende 3 maanden na datum van overplaatsing zijn oorspronkelijke toeslag. Daarna ontvangt hij, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, gedurende de navolgende periode de navolgende percentages van het verschil tussen de toeslag van de oorspronkelijke dienst en de nieuwe dienst:
- indien hij langer dan 2 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
80% gedurende 6 maanden;
60% gedurende 6 maanden;
40% gedurende 3 maanden;
20% gedurende 3 maanden.
 - indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
80% gedurende 6 maanden;
60% gedurende 6 maanden;
40% gedurende 6 maanden;
20% gedurende 6 maanden.
 - de medewerker van 60 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager betaalde dienst, ontvangt de navolgende percentages van het verschil tussen de toeslag van de oorspronkelijke en de nieuwe dienst gedurende de volgende perioden:
80% gedurende 1 jaar;
tot de pensioengerechtigde leeftijd 60%.
In geval van overplaatsing wegens medische redenen wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

3. Overwerk

1. Algemeen

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid welke in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde dienstrooster wordt verricht op

volgens rooster te werken dagen voor zover dit per maand de 8 uur overschrijdt en op niet volgens rooster te werken dagen.

- b. Overwerk zal zowel in het algemeen als voor de individuele medewerker worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen noodzakelijk acht.
- c. De opdracht voor overwerk zal als regel zo tijdig mogelijk worden gegeven.
- d. De verplichting tot overwerk wordt opgelegd, wanneer desgevraagd zich niet voldoende medewerkers, die met het werk vertrouwd zijn, vrijwillig beschikbaar hebben gesteld.
De medewerker van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

2. Beloning

a. Salarisgroep 21 t/m 28

- Op volgens rooster te werken dagen ontvangt de medewerker, ingedeeld in salarisgroep 21 t/m 28, voor het verrichten van overwerk, inclusief het salaris over de gewerkte uren, de navolgende percentages van het schaalsalaris:
0,72% (125%) voor de eerste twee uren aansluitend op of voorafgaand aan de dienst;
0,86% (150%) voor de overige uren.
De ploegendienstmedewerker ontvangt daarenboven voor de extra gewerkte uren de ploegendiensttoeslag op basis van het maandsalaris.
- Op niet volgens rooster te werken dagen ontvangt de medewerker, ingedeeld in salarisgroep 21 t/m 28, voor het verrichten van overwerk, inclusief het salaris over de gewerkte uren, 1,15% (200%).
De ploegendienstmedewerker ontvangt over deze gewerkte uren geen ploegentoeslag.
- Overwerk kan, indien de voortgang van de werkzaamheden in het bedrijf niet wordt geschaad, worden gecompenseerd in vrije tijd (voortschrijdend), die, in overleg met de werkgever, binnen 6 maanden nadat het overwerk is verricht moet worden opgenomen. Wordt compenserende tijd genoten, dan wordt

alleen de toeslag voor overwerk uitbetaald en over de compenserende vrije tijd het salaris doorbetaald.

b. Salarisgroep 29 en hoger

- Op volgens rooster te werken dagen en op niet volgens rooster te werken dagen ontvangt de medewerker, ingedeeld in salarisgroep 29 en hoger, voor het verrichten van overwerk, indien dit voorzienbaar, langdurig en omvangrijk is, dan wel incidenteel overwerk van 4 aaneengesloten uren of meer, compensatie in vrije tijd, op basis van de gewerkte uren en mits de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

Deze compensatie in vrije tijd vindt plaats op basis van de gewerkte uren die binnen 6 maanden (voortschrijdend) nadat het overwerk is verricht moet worden opgenomen. Kan geen compensatie in vrije tijd worden gegeven, dan vindt uitbetaling plaats op basis van het onder a. bepaalde.

c. Medewerker in dagdienst die 's nachts overwerkt

De medewerker in dagdienst, die na een volledige dagtaak moet werken op uren die liggen tussen 00.00 en 08.00 uur en die niet aansluiten op zijn normale dienstrooster, ontvangt voor deze uren ter verzekering van voldoende nachtrust vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst evenzoveel uren compenserend vrij als hij in bedoelde periode heeft gewerkt.

De gewerkte uren worden op basis van 0,57% (100%) van het schaalsalaris uitbetaald.

4. Werken op volgens rooster vastgestelde ADV-uren

De medewerker die op volgens rooster vastgestelde ADV-uren arbeid dient te verrichten, ontvangt hiervoor compensatie in vrije tijd in het kwartaal waarin de ADV-uren waren vastgesteld.

5. Verschoven werktijden

De dagdienstmedewerker, ingedeeld in de salarisgroep 21 t/m 28, die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als genoemd in artikel 7, lid 2, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, ontvangt over deze uren de volgende percentages op het schaalsalaris: 0,14% (25%) voor de eerste twee verschoven uren; 0,29% (50%) voor de overige uren.

6. Extra opkomst

- a. De medewerker die, nadat hij het bedrijf heeft verlaten, onverwacht wordt opgeroepen naar het bedrijf terug te keren, ontvangt een toeslag van 0,86% (150%) van het schaalsalaris. De gewerkte uren worden als overwerk vergoed conform artikel 10 lid 3.
- b. De medewerker, die een geplande opkomst heeft, ontvangt per opkomst een toeslag van 0,29% (50%) van het schaalsalaris. De gewerkte uren worden als overwerk vergoed conform artikel 10 lid 3.
- c. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing op de medewerker die wachtdienst heeft.

7. Wachtdienst

- a. De medewerker, die in opdracht van de werkgever wachtdienst heeft, ontvangt daarvoor navolgende toeslag per dag:
van maandag tot en met vrijdag: 1% van het schaalsalaris;
op zaterdag: 2% van het schaalsalaris;
op zondag: 3% van het schaalsalaris.
- b. Indien de onder a. bedoelde wachtdienst in eenzelfde weekend wordt verdeeld over meerdere medewerkers, ontvangt ieder van deze medewerkers per uur 0.12% (25%) van het schaalsalaris.
- c. De medewerker die gedurende zijn wachtdienst naar het bedrijf wordt geroepen, ontvangt hiervoor per opkomst een toeslag van 0,29% (50%) van het schaalsalaris, conform artikel 10 lid 3. De gewerkte uren worden als overwerk vergoed.

ARTIKEL 11

Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar.
2. Jaarlijks zal de werkgever in de maand mei aan de medewerkers een vakantietoelage betalen van 8% over 12 maal het in de maand mei verdiende maandinkomen. De medewerker die niet gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest of in hetzelfde dienstrooster heeft gewerkt, ontvangt de vakantietoelage naar evenredigheid.
3. De minimum vakantietoelage bedraagt voor de medewerker van 22 jaar en ouder Euro 1.089,07,= per jaar.
4. De door de medewerker in het kader van de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering genoten vakantietoelage zal worden gekort op de uitkering zoals genoemd onder punt 2.

ARTIKEL 12

Bijzondere uitkeringen

1. a. Jaarlijks bij de salarisbetaling eind november ontvangt de medewerker een uitkering van 3% van zijn in het kalenderjaar verdiende maandinkomens.
b. De medewerker met wie in de loop van het kalenderjaar het dienstverband wordt beëindigd, ontvangt bij de beëindiging van het dienstverband deze uitkering.
2. a. De werknemer ontvangt ter gelegenheid van zijn dienstjubileum de navolgende uitkering:
 - bij 12½-jarig dienstjubileum een kwart van het maandinkomen;
 - bij 25-jarig dienstjubileum een volledig maandinkomen en een cadeau ter waarde van Euro 100,=;
 - bij 40-jarig dienstjubileum een uitkering gelijk aan twee maandinkomens en een cadeau ter waarde van Euro 100,=;
 - de werknemer wordt in de gelegenheid gesteld het jubileum te vieren in de kantine.b. De jubileumuitkeringen zullen voorzover dit fiscaal is toegestaan netto worden uitgekeerd.

ARTIKEL 13

Spaarregeling

De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 vervallen en is vervangen door een 5-jarige kortingsregeling op de pensioenpremie voor de medewerkers die op 1 januari 2003 in dienst zijn bij CurTec Nederland B.V. Na vijf jaar zal over deze afspraak opnieuw onderhandeld worden. De korting is gebaseerd op het bedrag in 2002 door CurTec is uitgegeven en is afgemaakt op Euro 50.000,=. Dit bedrag zal gedeeld worden door het aantal medewerkers dat per 1 januari 2003 in dienst is, waardoor een nominaal bedrag per medewerker ontstaat. Dit bedrag wordt per medewerker per maand in mindering gebracht op de pensioenpremie van de desbetreffende medewerker in de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2007.

Voor 2003 zal de periode 1 januari tot en met 1 juli met terugwerkende kracht verrekend worden, ten einde een correcte loonberekening te kunnen waarborgen.

ARTIKEL 14

Uitkering geldende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald. Zie in dit verband ook de in Bijlage III opgenomen voorschriften bij ziekmelding, controle en herstel melding alsmede het protocol Wet verbetering Poortwachter (zie bijlage IV).
2. Aan de medewerker zal in geval van arbeidsongeschiktheid, indien de ziekmelding volgens de geldende voorschriften is geschied, gedurende maximaal 2 jaar een netto maandinkomen worden doorbetaald met inachtneming van het navolgende:
 - 2.a De loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaren van ziekte geschiedt als volgt:
 - de eerste 6 maanden wordt 100 % van het loon betaald;
 - de 7^e tot en met 9^e maand wordt 95 % van het loon betaald;
 - de 10^e tot en met de 12^e maand wordt 90 % van het loon betaald;
 - gedurende het tweede jaar wordt 80 % van het loon doorbetaald, tenzij het eigen werk wordt hervat. In dat geval ontvangt men over de gewerkte uren het volledige loon. In het geval men niet het eigen werk, maar wel aangepast werk verricht, dan ontvangt de werknemer 85 % van het loon. Indien de werknemer na het tweede ziekte jaar aanspraak maakt op een uitkering volgens I.V.A., heeft men met terugwerkende kracht recht op loondoorbetaling van 90 % van de 13^e tot en met de 24^e maand.
 - 2.b Op het in b 1. gestelde, is de volgende uitzondering van toepassing:
 - Bij de 3e ziekmelding in enig kalenderjaar, wordt gedurende de eerste zes weken 90% van het geldend netto-inkomen doorbetaald, wanneer de werknemer in de voorafgaande twaalf maanden een gemiddeld ziekteverzuim heeft van meer dan 5%.
 - De bovengenoemde uitzondering is niet van toepassing

vanaf de maand januari volgend op het jaar waarin het ziekteverzuim van CurTec Nederland B.V. gemiddeld kleiner of gelijk aan 5% is geweest. Indien het ziekteverzuim weer stijgt tot meer dan 5%, zal het artikel in de maand januari volgend op het jaar van de stijging weer van toepassing zijn.

- 2.c. Aan de medewerker die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden zal gedurende maximaal één jaar en bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het tweede jaar het loon voor 100% worden doorbetaald respectievelijk worden aangevuld.
3.
 - a. Werkgever zal een ziektecommissie instellen bestaande uit 4 personen, waarvan 2 aan te wijzen door de werkgever en 2 door de ondernemingsraad; één van de door de werkgever aangewezen leden is tevens voorzitter.
 - b. De ziektecommissie kan werkgever adviseren de bovenwettelijke uitkering en/of verlofdagen in te houden wanneer sprake is van misbruik, wangedrag of nalatigheid van werknemer ter zake van:
 - ontstaan of voortbestaan van de arbeidsongeschiktheid;
 - aangepast werk of passende arbeid wordt geweigerd;
 - het niet opvolgen van de voorschriften bij ziekmelding, controle en herstelmelding. (Zie bijlage III).
 - c. Van elke beslissing van de commissie wordt aan betrokkene schriftelijk mededeling gedaan.
 - d. Bij geschillen ten aanzien van de beslissingen van de werkgever is beroep mogelijk.

Hiertoe wordt een uit 3 personen bestaande commissie van beroep ingesteld waarvan 2 leden worden aangewezen door en uit de ondernemingsraad en 1 lid door de werkgever.

Zij onderzoekt de ingebrachte bezwaren en doet ter zake een uitspraak, na betrokkene en de onder a. genoemde commissie te hebben gehoord, die voor werkgever en werknemer bindend is.
4.
 - a. Werkgever zal een sociaal medisch team (smt) instellen bestaande uit de bedrijfsarts, de personeelsmanager en de betreffende leidinggevende
 - b. Tijdens het smt, dat zes maal per jaar plaatsvindt, worden de medewerkers besproken die meer dan drie maal ziek zijn geweest in de voorgaande 12 maanden of die langer dan 15 dagen ziek zijn. Daarnaast gelden de afspraken conform bijlage III en het ziekteverzuimprotocol.

5. Het bepaalde in lid 1 en 2 is niet van kracht indien en voorzover de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salaris-derving kan doen gelden.

Indien en voorzover de medewerker zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld conform het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de medewerker voorschotten uitkeren tot het beloop van de uitkeringen, welke de medewerker overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de medewerker genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

6. In geval van zwangerschap wordt een zwangerschaps/bevalingsverlof toegekend van 16 weken. Daarvan dienen minimaal 4 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum te worden opgenomen. Werknemer dient vooraf schriftelijk op te geven welke termijnen worden gebruikt.
7. Werkgever heeft een collectieve WGA-hiaat afgesproken ten behoeve van de medewerkers. Deelname daaraan is vrijwillig en de premie is voor rekening van de medewerkers.

ARTIKEL 15

Uitkering bij overlijden

Indien een medewerker overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de medewerker laatstelijk rechtens toekomstende salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de medewerker toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan: de langstlevende der levenspartners van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantie-toeslag en de eindejaarsuitkering.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak op een uitkering bestaat krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

ARTIKEL 16

Uitkering bij WAO en Pensioen

De medewerkers die vanwege WAO, een vervroegde uittredingsregeling of pensioen het dienstverband moeten beëindigen, krijgen, indien zij tenminste 10 dienstjaren bij de onderneming hebben, een uitkering ter grootte van één bruto maandinkomen.

ARTIKEL 17

Pensioenregeling

1. De werkgever is verplicht de medewerker bij het pensioenfonds aan te melden en indien deze voor opname in aanmerking komt, daarna te laten toetreden op de wijze zoals geregeld in de statuten en het reglement van dat fonds.
2. Per 1 januari 2003 treedt een vernieuwde (pré)pensioenregeling in werking. De gemiddelde jaarlijkse kosten van deze regeling worden voor 25% door de deelnemers en voor 75% door de werkgever gedragen. De werkgeversbijdrage zal in enig jaar ten hoogste 12% bedragen van de som van de voor het betrokken jaar vastgestelde salarissen van alle deelnemers.
De verwachte kosten voor 2003 bedragen 16% van de bruto loonsom. In 2003 zullen de medewerkers 4% van deze kosten voor hun rekening nemen en zal de werkgever 12% van deze kosten voor haar rekening nemen.

De door de medewerkers verschuldigde premie wordt aldus voldaan:

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| - per 01-07-2001 | 0,5% premie over het bruto salaris |
| - per 01-02-2002 | 1,0% premie over het bruto salaris |
| - per 01-07-2002 | 1,5% premie over het bruto salaris |
| - per 01-02-2003 | 2,0% premie over het bruto salaris |

Tot 1 februari 2003 zal de door de medewerkers betaalde premie worden gestort op een geblokkeerde rekening, die buiten de onderneming is gebracht.

Partijen hebben afgesproken de resterende 2% te financieren uit:

- bovenwettelijke vakantiedagen
- inleveren van maximaal 4 ADV-dagen
- inleveren van seniorendagen
- premie- en spaarloonregeling
- percentage over het bruto salaris

ARTIKEL 18

Ziektekostenverzekering

De werkgever zal aan de medewerkers een collectieve ziektekostenverzekering aanbieden.

De deelneming aan de door de werkgever getroffen ziektekostenverzekering is niet verplicht.

ARTIKEL 19

Feestdagen

Onder feestdagen wordt in dit artikel verstaan:

1. a. nieuwjaarsdag;
hemelvaartsdag;
Koninginnedag en 5 mei in het lustrumjaar.
b. 1e en 2e paasdag;
1e en 2e pinksterdag;
1e en 2e kerstdag.
2. De feestdagen omvatten een periode van 24 uur en worden geacht aan te vangen om 07.00 uur op de dag van de feestdag.
3. De medewerker heeft als regel vrij met behoud van salaris op basis van het maandinkomen.
4. Indien de medewerker volgens rooster op een van de in lid 1 genoemde feestdagen moet werken, ontvangt hij naast zijn normale salaris per uur de volgende extra betaling:
 - a. op maandag t/m vrijdag 1,15% (200%) van het schaalsalaris;
 - b. van zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur 0,86% (150%) van het schaalsalaris.

ARTIKEL 20

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De medewerker verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris op basis van het maandinkomen van 25 dagen of diensten.
- b. De medewerker die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

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

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

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

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen 10 dagen of diensten aaneengesloten worden opgenomen en voor zover de voortgang van de werkzaamheden dit toelaat kunnen meer dagen of diensten aaneengesloten worden genoten.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten collectieve vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR.

6. Snipperdagen

- a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De medewerker kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten. Deze snipperdagen dienen als regel twee dagen van te voren worden aangevraagd.

7. Niet opgenomen vakantie

De werkgever streeft ernaar dat medewerkers maximaal 3 dagen overschrijven naar het volgende vakantiejaar. Indien deze dagen niet vóór 1 april van dat vakantiejaar zijn opgenomen, kan de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen, waarop deze dagen opgenomen kunnen worden.

8. Vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. In onderstaande gevallen worden vakantierechten verworven voor elke volle kalendermaand, maar tot ten hoogste 6 maanden. Het tijdvak van ten hoogste zes maanden heeft betrekking op de

periode van zes maanden die onmiddellijk vooraf gaat aan het tijdstip waarop de medewerker zijn werkzaamheden volledig heeft

hervat dan wel waarop de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt (conform BW 7:635).

Daarbij wordt de duur der onderbreking uit de resp. oorzaken tezamen geteld.

- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door misbruik, wangedrag of nalatigheid van werknemer en bij arbeidsongeschiktheid;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder lid 8b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vervallen deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 (berekening aantal vakantiedagen) bepaalde van overeenkomstige toepassing.

e. De verworven vakantierechten in de onder 8b genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de medewerker wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

9. Vakantie bij ontslag

a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog

toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

- b. Indien de medewerker de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.

10. Verjaring

Vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, zijn vervallen

11. Uitbetaling van vakantiedagen

Gedurende de CAO-periode 2003-2004 zullen bij de invulling van de CAO à la carte nadere afspraken gemaakt worden over de uitbetaling van vakantiedagen.

ARTIKEL 21

Geoorloofd verzuim

De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg en geregeld in het reglement Arbeid en Zorg (artikel 27 van "het Blauwe Boek") mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van tevoren 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. Aanvragen dienen te verlopen via de afdeling Personeel & Organisatie.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de onderstaande gevallen wordt de medewerker buitengewoon verlof verleend met behoud van het maandinkomen over de hieronder genoemde periode. De medewerker dient zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken de werkgever of diens gemachtigde van de betreffende gebeurtenis in kennis te stellen.

In de gevallen genoemd onder d t/m m (met uitzondering van f) geldt het buitengewoon verlof alleen indien de medewerker de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten omdat de gebeurtenis c.q. plechtigheid tijdens het dienstrooster plaatsvond.

- a. Bij bevalling van de echtgenote het resterende deel van de dagdienst en de eerstvolgende dagdienst waarop aan de wettelijke verplichting kan worden voldaan.
Daarnaast heeft de medewerker recht op kraamverlof van twee dagen. Deze dagen dienen binnen 4 weken na de bevalling te zijn opgenomen.
- b. Bij ondertrouw van de medewerker ½ dag
- c. Bij huwelijk van:
- de medewerker 2 dagen
- d. Bij huwelijk van:
- ouder 1 dag
- broer/zuster 1 dag

- kind 1 dag
- e. Bij 25-, 40- 50-, en 60-jarig huwelijksfeest van:
 - de medewerker 1 dag
 - ouder 1 dag
 - grootouder 1 dag
- f. Bij dienstjubileum van de medewerker van:
 - 12½ jaar 1 dag
 - 25 jaar 2 dagen
 - 40 jaar 3 dagen
- g. Bij priesterwijding of grote professie van:
 - broer/zuster 1 dag
 - kind 1 dag
- h. Bij overlijden en uitvaart van:
 - echtgenote
 - inwonende ouder
 - ongehuwd kind
 de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis tot een maximum van 4 dagen.
- i. Bij overlijden en uitvaart van:
 - ouder 2 dagen
 - inwonend broer/zuster 2 dagen
 - gehuwd kind 2 dagen
- j. Bij uitvaart van:
 - grootouder 1 dag
 - niet-inwonende broer/zuster 1 dag
 - kleinkind 1 dag
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisgeving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.

- l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 resp. 4 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, resp. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden en behoudens overmacht van tevoren is aangekondigd.
De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan bij bezoek aan specialist.
- m. Gedurende maximaal 5 dagen voor de medewerker in het jaar voorafgaand aan pensionering dan wel vervroegd uittreden om deel te kunnen nemen aan een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

In het kader van dit artikel geldt dat onder:

- echtgenote mede wordt verstaan echtgenoot;
- ouder mede wordt verstaan schoon-, pleeg- en stiefouder;
- grootouder mede wordt verstaan grootouder van de echtgenote;
- kind mede wordt verstaan pleeg-, stief- en aangetrouwd kind;
- broer of zuster mede wordt verstaan zwager en schoonzuster.

In die gevallen waarin in dit artikel over huwelijk gesproken wordt, worden samenlevingsvormen die een duurzaam karakter hebben en bij de werkgever bekend zijn, hiermee gelijk gesteld.

3. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de medewerker door de werkgever in de gevallen;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nulurenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

- c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nuluren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken medewerkers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierover in 3b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- 4. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
 - 5. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maand inkomen opnemen (artikel 5:1 van de Wet arbeid en Zorg) gedurende maximaal tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind
 - b. de echtgenoot of partner
 - c. de ouder van de werknemer.Aanvragen dienen te verlopen via Personeel & Organisatie.
 - 6. De werknemer kan onbetaald verlof (adoptieverlof) opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en Zorg gedurende maximaal 4 aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Aanvragen dienen te verlopen via de afdeling Personeel & Organisatie. Dit verlof wordt voor 100% doorbetaald.

ARTIKEL 22

Scholing en vorming jeugdigen

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

Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bedoeld in c.
2. Aan niet partieel leerplichtige medewerkers, die een opleiding volgen krachtens de Wet op het Leerlingwezen, alsmede aan medewerkers tot 18 jaar, die een opleiding volgen, die in het belang is van een door de medewerker vervulde of te vervullen functie, dan wel een vormingscursus volgen in de zin van vorming bedrijfsjeugd of levensscholen, dan wel in combinatie van

beide, zal hiervoor vrijaf worden gegeven met behoud van salaris gedurende maximaal één dag per week.

Indien het avondonderricht betreft, zal de medewerker op een zodanig tijdstip het werk kunnen beëindigen, dat er voldoende vrije tijd beschikbaar is waarbinnen het noodzakelijk reizen, nuttigen van een maaltijd en persoonlijke verzorging kunnen geschieden.

ARTIKEL 23

Bondswerk in de onderneming

Ten behoeve van het onderhouden van contacten door de vakvereniging met haar leden in de onderneming, zal de werkgever de navolgende mogelijkheden daartoe verlenen; mits een ongestoorde voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad:

1. De onderneming zal op verzoek van de vakvereniging personeelslijsten aan de vakvereniging doen toezenden.
2. De vakvereniging zal de onderneming schriftelijk mededelen welke van haar leden uit de onderneming deel uit maken van het bestuur van de bedrijfsledengroep en zal de onderneming op de hoogte houden van de mutaties in dit bestuur.
3. Een bestuurslid van de bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
4. De vakvereniging en het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen voor het doen van feitelijke mededelingen (convocaties, bijeenkomsten, mededelingen over bestuurssamenstellingen, etc.) gebruik maken van de in de onderneming aanwezige publicatieborden.
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie onder de medewerkers c.q. leden van de vakvereniging verspreiden na overleg met de personeelsmanager van de onderneming.
5. Vergaderingen van de vakvereniging met het bestuur of leden van de bedrijfsledengroep, of vergaderingen van het bestuur met de leden van de bedrijfsledengroep, of individuele contacten tussen bestuursleden en leden van de bedrijfsledengroep, kunnen plaatsvinden in een door de onderneming beschikbaar gestelde vergaderruimte, mits hiervan tijdig van tevoren een verzoek is ingediend.
6. De onder punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen buiten werktijd worden gehouden.

7. In bijzondere gevallen kan, mits het werk zulks toelaat en in overleg met de betreffende chef, een bestuurslid van de bedrijfsledengroep tijdens de werktijd contact opnemen met leden van de vakvereniging, welke zitting hebben in het bestuur van de bedrijfsledengroep of in de OR, indien urgent, in voorkomende gevallen gebruik maken van de telefoon.
8. Voor behandeling van vragen van individuele leden door de voorzitter of diens vervanger van de bedrijfsledengroep, zal de werkgever, in overleg met de vakvereniging, desgewenst een spreekuur en lokaliteit vaststellen.
9. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na overleg met en toestemming van de ondernemer, gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met zijn leden.
10. De voorzitter van de bedrijfsledengroep zal agenda en openbaar verslag van de OR op hetzelfde tijdstip ontvangen als waarop de OR-leden deze ontvangen.
11. De vakvereniging zal afschrift ontvangen van de algemene mededeling m.b.t. arbeidsvoorwaarden, werktijden, etc. welke het personeel wordt toegezonden.
12. Bezoldigde vakverenigingfunctionarissen zullen, mits tijdig overleg vooraf, toegang hebben tot de onderneming.
13. De vakvereniging kan, in overleg met de werkgever, voor het overleg over arbeidsvoorwaarden per vakvereniging één bestuurslid van de bedrijfsledengroep uit de onderneming uitnodigen.
14. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken medewerker lid is, aan een medewerker verzuim met behoud van salaris toestaan in de navolgende gevallen:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan statutaire vergaderingen of bij huishoudelijk reglement geregelde vergaderingen;

- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst en wel als regel per 7 georganiseerde medewerkers maximaal 1 dag per jaar.

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

ARTIKEL 24

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van 2 maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 25

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2006 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 juli 2007.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

CurTec Nederland B.V.
te Rijen

De Unie
te Houten

BIJLAGE 1

FUNCTIELIJST

21

Aankomend assemblagemedewerker

22

Assemblagemedewerker

23

Assemblagemedewerker/machinebediende

Medewerker expeditie

Medewerker grondstoffen

Assemblagemedewerker/uitrijder

24

Algemeen medewerker magazijnen

Smeerder/administrateur technisch magazijn

Operator

25

Verificateur

Beheerder HK magazijn

Matrijzensteller

Sr operator

26

Administratief medewerker TWVB

Telefoniste/secretaresse

Meewerkend voorman GHK magazijn

Onderhoudsmonteur

Productietechnisch assistent

27

Assistent PZ

Chef gereed product/expeditie

1e medewerker administratie

Medewerker debiteurenadministratie

Medewerker bedrijfsbureau/assistent inkoop

Machinetecnisch assistent

Productietechnisch assistent nieuw

Gereedschapsmaker
Sr onderhoudsmonteur
E-monteur

28
Junior productontwikkelaar
Productieplanner
Chef matrijzenwerkplaats
Chef W-onderhoud
Chef E-onderhoud
Chef van Dienst
Medewerker Personeelszaken
Medewerker Customer Services

29
Productontwikkelaar
Systeembeheerder
Technisch assistent
Technisch Werkvoorbereider
Chef van Dienst
Hoofd technische dienst

30
Hoofd kwaliteitszorg
Senior productontwikkelaar
Automatiseringscoördinator

BIJLAGE II

De salarisschalen zijn per 1 juni 2006 verhoogd met 1,25%
De salarisschalen worden per 1 januari 2007 verhoogd met 0,4%.

SALARISSCHALEN M.I.V. 01 jun 2006

(inclusief 1,25% cao verhoging tov. april 2005)

MUTATIE IN DE MAAND NA DE MAAND VAN GEBOORTE C.Q. + 6 MAANDEN

volgnr	periodiek	jaar	maand	%	Functiegroep											
					21,2	22,2	23,2	24,2	25,2	26,2	27,2	28,2	29,2	30,2	31,2	
0	17	0	45	668												
1	17	6	50	744	767	792										
2	18	0	55	819	843	871	892	940								
3	18	6	60	873	922	950	975	1023								
4	19	0	65	966	998	1030	1056	1108	1159							
5	19	6	70	1040	1073	1108	1136	1194	1247							
6	20	0	75	1114	1150	1188	1217	1280	1338	1447						
7	20	6	80	1188	1226	1268	1299	1365	1426	1542						
8	21	0	85	1263	1303	1346	1380	1449	1515	1638						
9	21	6	92,5	1374	1419	1464	1502	1577	1648	1783						

MUTATIE IN DE MAAND NA DE MAAND VAN GEBOORTE

volgnr	periodiek	jaar	maand	Functiegroep												
				21,2	22,2	23,2	24,2	25,2	26,2	27,2	28,2	29,2	30,2	31,2		
10	22	0					1623	1704	1781	1929	2022	2239	2425	2714		
11	23	0							1830	1981	2084	2313	2508	2805		
12	24	0									2148	2387	2589	2899		
13	25	0											2674	2991		

CAO-LONEN VOOR MEDEWERKERS IN VASTE DIENST OP BASIS VAN PERIODIEK

volgnr	periodiek	Functiegroep											
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
15	0	1485	1534	1584	1657	1746	1878	2033	2212	2460	2756	3084	
16	1	1510	1558	1613	1688	1782	1928	2086	2276	2533	2838	3177	
17	2	1535	1587	1642	1721	1823	1976	2139	2341	2608	2919	3271	
18	3	1557	1614	1675	1756	1863	2024	2192	2407	2682	3003	3365	
19	4	1586	1643	1707	1787	1902	2074	2246	2472	2755	3086	3459	
20	5		1674	1738	1824	1941	2119	2301	2535	2830	3169	3552	
21	6			1772	1858	1985	2168	2353	2598	2903	3251	3643	
22	7				1894	2023	2217	2409	2664	2978	3336	3736	
23	8					2060	2266	2463	2727	3052	3420	3829	
24	9							2514	2791	3129	3501	3922	

SALARISSCHALEN M.I.V. 01 jan 2007

(inclusief 0,4% cao verhoging tov juni 2006)

MUTATIE IN DE MAAND NA DE MAAND VAN GEBOORTE C.Q. + 6 MAANDEN

volgnr	periodiek	jaar	maand	%	Functiegroep											
	jaar				maand	%	21,2	22,2	23,2	24,2	25,2	26,2	27,2	28,2	29,2	30,2
0	17	0	45	671												
1	17	6	50	747	771	795										
2	18	0	55	822	847	874	896	943								
3	18	6	60	876	926	954	979	1027								
4	19	0	65	970	1002	1034	1060	1112	1164							
5	19	6	70	1044	1078	1112	1141	1199	1252							
6	20	0	75	1118	1155	1192	1222	1285	1343	1453						
7	20	6	80	1192	1231	1273	1304	1370	1431	1548						
8	21	0	85	1268	1308	1351	1386	1455	1521	1645						
9	21	6	92,5	1379	1424	1470	1508	1584	1655	1790						

MUTATIE IN DE MAAND NA DE MAAND VAN GEBOORTE

volgnr	periodiek	jaar	maand	Functiegroep										
				21,2	22,2	23,2	24,2	25,2	26,2	27,2	28,2	29,2	30,2	31,2
10	22	0					1630	1711	1788	1937	2030	2248	2435	2724
11	23	0							1837	1989	2092	2322	2518	2816
12	24	0									2156	2397	2599	2910
13	25	0											2685	3003

CAO-LONEN VOOR MEDEWERKERS IN VASTE DIENST OP BASIS VAN PERIODIEK

volgnr	periodiek	jaar	maand	Functiegroep										
				21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
15	0			1491	1540	1590	1664	1753	1886	2041	2221	2470	2767	3096
16	1			1516	1564	1619	1695	1789	1936	2094	2285	2543	2849	3190
17	2			1541	1593	1649	1728	1830	1984	2148	2350	2619	2931	3284
18	3			1563	1620	1681	1763	1870	2032	2201	2416	2693	3015	3378
19	4			1592	1650	1714	1794	1910	2082	2255	2481	2766	3098	3473
20	5				1680	1745	1831	1949	2128	2311	2545	2841	3182	3566
21	6					1779	1865	1992	2176	2362	2608	2914	3264	3658
22	7						1902	2031	2226	2418	2675	2990	3350	3751
23	8							2069	2275	2473	2738	3064	3434	3845
24	9									2524	2803	3141	3515	3938

BIJLAGE III

VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKMELDING, CONTROLE EN HERSTEMELDING

1. Ziekmelding

Bij ziekte geeft de werknemer zelf de ziekmelding telefonisch door aan zijn/haar directe chef (dan wel aan zijn/haar plaatsvervanger), bij aanvang van de werktijd, als regel voor 09.00 uur. Indien de werknemer tijdens werktijd ziek naar huis vertrekt, meldt hij/zij zich persoonlijk af bij zijn/haar directe chef.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer (voor zover mogelijk):

- de oorzaak van verzuim;
- de aard van de ziekte;
- de vermoedelijke duur van de ziekte;
- zijn (verpleeg-)adres en telefoonnummer;

Deze gegevens worden doorgegeven aan ArboNed.

2. Raadpleeg uw huisarts

Het is in het belang van de werknemer dat hij/zij zich binnen redelijke termijn onder behandeling van zijn/haar huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.

3. Thuisblijven

Na ziekmelding kan de werknemer binnen 2 dagen een huisbezoek van de bedrijfsarts of Arbo-medewerker van ArboNed verwachten. Gedurende deze periode is het alleen toegestaan om het (verpleeg-)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts van ArboNed, om het werk te hervatten en bij toestemming van Personeelszaken.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan Personeelszaken en zonodig de bedrijfsarts van ArboNed gevraagd worden om vrijstelling van de verplichting om bepaalde uren thuis te zijn.

4. Maak bezoek mogelijk

De bedrijfsarts en Arbo-medewerker van ArboNed moeten de werknemer kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat de werknemer hen in de gelegenheid stelt om hem/haar in de woning of op het verpleegde te bezoeken.

De werknemer dient ervoor te zorgen dat wanneer de bedrijfsarts of de Arbo-medewerker van ArboNed hem/haar niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar de werknemer is.

5. Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijv. opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan Personeelszaken door te geven.

6. Genezing niet belemmeren

Indien de werknemer zich tijdens arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor de genezing kan worden belemmerd (hetgeen het geval kan zijn door bijv. deel te nemen aan dans- of feestavonden of aan kermissen of door sport te beoefenen) kan de werkgever, naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts van ArboNed loon- doorbetaling weigeren.

7. Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming is ontvangen van de bedrijfsarts van ArboNed.

8. Verblijf in het buitenland

Tijdens arbeidsongeschiktheid dient u voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van de werkgever.

9. Eigen verklaring

Indien de werknemer een "Eigen verklaring" van ArboNed ontvangt, dient hij/zij deze ingevuld en per omgaande aan ArboNed terug te sturen. Deze verplichting geldt ook als de werknemer daartoe zelf niet in staat is of in het ziekenhuis is opgenomen.

10. Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door ArboNed aangewezen specialist, dient de werknemer gevolg te geven, ook indien de werknemer van plan is op de dag na die, waarop dat onderzoek moet plaatsvinden, of op een latere dag het werk te hervatten. Indien de werknemer inmiddels de werkzaamheden heeft hervat dan belt de werknemer ArboNed met de vraag "of hij/zij alsnog op het spreekuur moet verschijnen".

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijv. bedlegerigheid), dan behoort hij/zij dit terstond telefonisch aan ArboNed mee te delen. Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of Arbo-medewerker van ArboNed, niet te verlaten. Dit om de laatstgenoemden de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen voor een huisbezoek.

De mogelijkheid bestaat dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid ook door de bedrijfsvereniging wordt opgeroepen. De werknemer dient hieraan eveneens te voldoen.

11. Medisch onderzoek

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van ArboNed, indien deze in overleg met de huisarts, een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.

12. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij/zij het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten. Hij meldt zijn/haar werkhervatting minimaal de dag voordat hij het werk hervat bij zijn chef. Personeelszaken licht ArboNed in. De werknemer hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.

13. Als de werknemer het er niet mee eens is

Wanneer een werknemer een beslissing van ArboNed niet begrijpt of het ermee oneens is, dan moet dit terstond aan Personeelszaken en ArboNed worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts van ArboNed de beslissing dan kan de werknemer een "second opinion" aanvragen bij de bedrijfsvereniging. De bedrijfsarts van ArboNed geeft aan hoe en waar u de bedrijfsvereniging kunt bereiken.

14. Als de werknemer een klacht heeft

Wanneer de werknemer niet tevreden is over de wijze waarop door medewerkers van ArboNed is gehandeld dan kan de werknemer een brief schrijven aan de directeur van ArboNed Breda. In deze brief vermeldt de werknemer kort en bondig wat de bezwaren zijn.

15. Informatieverstrekking aan werkgever

Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt geeft ArboNed relevante informatie door aan CurTec. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.

16. Sancties

Als ArboNed een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt CurTec hierover geïnformeerd. CurTec is gerechtvaardigd om in geval van overtreding van de "Voorschriften bij ziekmelding, controle en herstelmelding" tot het treffen van sancties tegen de werknemer. De directie zal zich hierbij laten adviseren door de ziektecommissie.

17. Individuele afspraken

Op basis van het ziekteverzuim van een medewerker kunnen met individuele medewerkers bijzondere afspraken gemaakt worden met betrekking tot controlevoorschriften. Deze worden schriftelijk vastgelegd en betreffen medewerkers met een hoge verzuimfrequentie of verzuimpercentage.

18. Ziekmelding in het buitenland

Wanneer de werknemer ziek wordt in het buitenland, meldt deze zich binnen 48 uur ziek bij ArboNed. De ziekmelding dient in het Nederlands te geschieden onder vermelding van de oorzaak van het verzuim, de aard van de ziekte, de vermoedelijke duur van de ziekte en het (verpleeg)adres en telefoonnummer.

De arts van ArboNed kan beslissen dat de werknemer zich op het spreekuur moet melden.

Indien de werknemer om medische redenen niet op het spreekuur kan verschijnen moet deze de ArboNed arts een medisch attest toezenden van de behandelend arts in het buitenland waaruit blijkt dat betrokkene **niet reisvaardig** is.

Indien het verblijf in het buitenland door ziekte moet worden verlengd, dient met tussenpozen van **twee weken** een medische ("niet reisvaardig")-verklaring aan de arts van ArboNed te worden toegezonden.

Indien geen oproepdatum voor het spreekuur is doorgegeven meldt de werknemer zich bij terugkeer onmiddellijk bij de werkgever. Is de werknemer nog niet hersteld dan wordt de begeleiding door ArboNed voortgezet.

Indien dit noodzakelijk wordt geacht, kan de werknemer na terugkeer worden opgeroepen om de periode van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie achteraf te beoordelen. Eventuele medische verklaringen van behandelend arts dienen te worden overlegd om aanspraak te kunnen maken op loondoorbetaling gedurende de ziekteperiode tijdens de vakantie. Werknemer is gehouden aan een dergelijk onderzoek mee te werken.

BIJLAGE IV

PROTOCOL BIJ CAO VAN 1 JULI 2004 TOT EN MET 31 MAART 2005

1. Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien na afloop van het ziektewetjaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd.
Indien na afloop van het ziektewetjaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan zal er geen aanvulling op de verplichte loondoorbetaling van 70% worden gegeven.
Indien de werknemer in beroep gaat tegen de opgelegde sanctie en in het gelijk gesteld wordt, zal CurTec de loondoorbetaling met terugwerkende kracht tot 100% aanvullen.
De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
2. De bovenstaande regeling inzake een aanvulling op de loonbetaling tot 100% is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie indien mogelijk een aanbod tot intern passend werk doen, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met opleiding, ervaring, inkomen en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV.
De kosten van een second opinion zijn in eerste instantie voor de werknemer, maar komen voor rekening van de werkgever indien de werknemer in het gelijk gesteld wordt.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

4. De werkgever zal indien de werknemer een aanbod tot (intern of extern) passend werk weigert en vervolgens binnen tien dagen een second opinion aanvraagt bij de UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop de UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen door betalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op **onterechte** gronden is geschied, dan zal de werkgever het uitbetaalde maandinkomen van 70% terugvorderen, dan wel vakantiedagen (naar rato van de 70%) inhouden over de niet gewerkte periode.
In het geval dat de werknemer het passend werk, op zijn laatst de dag volgend op de afwijzing, alsnog accepteert en tegelijkertijd een second opinion aanvraagt bij de UWV/GAK, zal de werkgever het salaris 100% doorbetalen.
Daarnaast zal de werkgever bij hervatting van de passende arbeid door de werknemer het maandinkomen dat bij de passende arbeid hoort uitbetalen conform CAO-artikel 9 lid 4^E.
De werknemer dient deze second opinion binnen tien dagen aan te vragen.
5. Indien intern geen passende arbeid kan worden gevonden, kan de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer na 24 maanden arbeidsongeschiktheid worden beëindigd tenzij er een geslaagde externe herplaatsing kan plaatsvinden. In dat geval kan de arbeidsovereenkomst eerder worden verbroken.
Mocht er bij een geslaagde externe herplaatsing sprake zijn van een inkomensverlies dan kan het inkomen nog aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen tot aan het moment van 104 weken vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
6. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

7. De werkgever is in overleg met de ondernemingsraad reeds gekomen tot de selectie van twee re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Bij de keuze van het re-integratie-bedrijf is onder meer aandacht besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
2. CurTec zal per 1 januari 2006 een kinderopvangregeling opzetten. Werkgever stelt daarvoor per jaar een budget van € 5000,- ter beschikking. De regeling zal na 1 jaar worden geëvalueerd.
3. Partijen komen overeen dat, indien er voorzover een medewerker met een beroep op de Wet Gelijke Behandeling bepalingen uit deze CAO als strijdig met als strijdig met voorkomende Wet aanmerkt en zich tot de rechter wendt, in die situatie partijen de CAO open breken om tot nadere afspraken te komen.
4. Een kleine commissie zal tijdens de looptijd van de CAO worden belast met het actualiseren van de tekst van de CAO.
5. Beoordelingscyclus
De bespreking van een nieuwe beoordelingscyclus wordt verschoven naar het volgende CAO-overleg. De voorbereidingen zullen tijdens deze CAO worden voortgezet. CurTec zal bezien in hoeverre het zinvol is daarbij externe ondersteuning in te huren.