

#254039-v2 VDL Wientjes CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VDL Wientjes Emmen bv en VDL  
Wientjes Roden bv

Looptijd: VAN 1 JANUARI 2006 TOT EN MET 31 DECEMBER 2006

## INHOUDSOPGAVE

Artikel	Blad- zijde	Omschrijving
1	3	Definities
2	4	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	9	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen
4	9	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	10	Indienstneming en ontslag
6	12	Dienstrooster en arbeidsduur
6 A	14	Arbeidsduurverkorting (voor de werknemer werkzaam in 3- ploegendienst)
7	15	Functiegroepen en salarisschalen, beroepsprocedure en salarisvaststelling
8	17	Bijzondere beloningen/verzuimuren
9	21	Zon- en feestdagen
10	22	Kort verzuim
11	24	Vakantie
12	28	Vakantietoelage
12 A	29	Gratificatieregeling
12 B	29	Vakbondscontributie
13	30	Arbeidsongeschiktheid: loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt
13 A	32	Arbeidsongeschiktheid: loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004
14	33	Uitkering bij overlijden
15	34	Vrije uren voor oudere werknemers
16	35	Pensioen- en prepensioenregeling
17	37	Spaarloonregeling
17A	37	Salarisverhoging
17B	37	Eenmalige uitkering
18	37	Interne Regelingen
19	38	Tussentijdse wijzigingen
20	38	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage I	39	Referentieraster
Bijlage II	40	Salarisschalen
Bijlage II A	41	Beroepsprocedure functiewaardering
Bijlage III	42	Reisuren bij karweiwerk
Bijlage IV	43	Verlofspaarregeling
Bijlage V	46	Overgangsregeling opbouwpercentage prepensioen
Protocol	47	Afspraken Wet SUWI en Wet verbetering poortwachter
	49	Trefwoordenregister

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

VDL Wientjes Emmen bv en VDL Wientjes Roden bv als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht  
CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

### *Artikel 1*

#### **Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in één van de in bijlage I genoemde functiegroepen. Voor werknemers met een deeltijdarbeidsovereenkomst (parttimers) zijn de bepalingen in deze CAO pro rata van toepassing, tenzij in het betrokken artikel een andere regeling is vastgelegd. Voor commerciële werknemers werkzaam in de buitendienst zijn de bepalingen over overwerk niet van kracht (artikel 8, lid 4);
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- h. uurloon : 0,639% van het schaalsalaris;

- i. maandinkomen : het schaalsalaris of het eventuele persoonlijke salaris als bedoeld in artikel 7, lid 3.e. onder 2, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8, lid 2. onder a;
- j. functievolverwassen : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 functiejaar moet worden gegeven;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. B.W. : Burgerlijk Wetboek.

## *Artikel 2*

### **Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of de in artikel 18 bedoelde Interne Regelingen bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en de geldende Interne Regelingen.
5. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
  - een fusie aan te gaan
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever, 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 sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten.

7. **Veiligheid en milieu**

- a. Met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.  
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
- b. De werkgever zal de milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, alsmede de maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, aan de orde stellen in de ondernemingsraad.

8. **Sociaal Beleid**

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.  
Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:  
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin  
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie  
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim  
- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
2. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen dat ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel wordt gelegd en op aanvraag van een personeelslid ter beschikking wordt gesteld.
3. **Arbeidsgehandicapte werknemers**  
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers. De werkgever zal het dienstverband met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.
4. **Ongewenste intimiteiten**  
De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Indien hiertoe aanleiding bestaat zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad en een eventuele vertrouwenspersoon in voorkomende gevallen een procedure opstellen ten behoeve van de afhandeling van de klacht.

5. **Gelijke behandeling**

De werkgever wijst elke vorm van discriminatie bij tewerkstelling af en zal zich inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Voorts zullen vrouwelijke werknemers worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingen, zowel intern als extern. Vooral deelname aan opleidingen van (voor vrouwen) niet-traditionele en nieuwe opleidingen zal worden bevorderd. De opzet en inhoud van de opleidingsprogramma's zal worden afgestemd op de behoeften en interesses van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

9. **Bedrijvenwerk**

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
  - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van leden van de vakverenigingen;
  - b. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen met hun leden over bedrijfsaangelegenheden.  
In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever;
  - c. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd om contacten inzake bedrijfsaangelegenheden tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen mogelijk te maken;
  - d. de werkgever zal 1 x per jaar een personeelslijst aan de vakverenigingen doen toekomen;
  - e. de vakverenigingen zullen 1 x per jaar het aantal leden per werkmaatschappij aangeven;
  - f. de vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemers uit het bedrijf een functie bekleden binnen het bondswerk in het bedrijf;
  - g. de voorzitter van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakverenigingen die in een overlegorgaan binnen het bedrijf zitting hebben.

3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

## 10. Uitzendkrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan uitzendkrachten, niet vallende onder de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever streeft ernaar om het inzetten van uitzendkrachten tot een verantwoord minimum te beperken.

Onder uitzendkracht wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.  
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over
  - naam en adres van de uitlener(s)
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
  - het aantal uitzendkrachten.
- c. Gedurende de eerste 26 weken vindt betaling van uitzendkrachten plaats volgens de van toepassing zijnde ABU-CAO. Na deze 26 weken zullen de salaris-, toeslagen- en werktijdregelingen van de geldende CAO worden toegepast.
- d. Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W. in de uitzendovereenkomst is opgenomen en de ABU-CAO van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a, lid 2 B.W., als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

## 11. **Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste 2 x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.

Hierbij zal door werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.

2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
  - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk maakt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voorzover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
  - b. de werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden c.q. afmelden aan het desbetreffende CWI;
  - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

## 12. **Werken in deeltijd**

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken zal in principe worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevegd. Op een verzoek om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever binnen 4 weken worden beslist.

## 13. **Gezond werken**

De werkgever voert een beleid, gericht op het voorkomen en bestrijden van arbeidsongeschiktheid. Onderdeel hiervan zal zijn een onderzoek door een externe deskundige naar de gezondheidsrisico's bij het voorkomende functiebestand. Tevens zal overleg plaatsvinden omtrent wenselijkheid van periodieke keuringen.

De voorstellen hiertoe zullen worden besproken met de ondernemingsraad. Zij zullen tevens onderdeel vormen van het periodiek overleg met de vakverenigingen.

#### **14. Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie anderzijds gesloten overeenkomst.

### *Artikel 3*

#### **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20, en voorts hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de geldende Interne Regelingen.

### *Artikel 4*

#### **Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is 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 verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.  
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende Interne Regelingen als bedoeld in artikel 18.
7. Indien de werknemer bij derden in loondienst werkzaam is, of als zelfstandige een bedrijf uitoefent, waardoor naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie wordt belemmerd, kan de werkgever de werknemer het verrichten van deze werkzaamheden verbieden.  
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 en 13A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8.
  - a. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstverband bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindigen van het dienstverband.
  - b. Bij aanstelling of tijdens het dienstverband kan, indien de werkgever dit nodig oordeelt, een non-concurrentiebeding worden overeengekomen. Een dergelijke overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
9. De werknemer is gehouden mee te werken aan medische onderzoeken, indien de werkgever dat om redenen van veiligheid en gezondheid wenselijk acht.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7: 670, lid 3 B.W. jegens de overheid aan te gaan, heeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en de Interne Regelingen van toepassing worden verklaard.

#### *Artikel 5*

#### **Indienstneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt wederzijds een schriftelijke proeftijd. Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is de proeftijd maximaal 2 maanden en bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd maximaal 1 maand.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is.  
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2, sub b langer dan twaalf maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt het dienstverband een einde:
  - a. **voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst**
    1. door opzegging door de werkgever met een termijn die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband. Hierbij geldt de volgende staffel:
 

dienstverband	opzegtermijn
0 – 5 jaar:	1 maand
5 – 10 jaar:	2 maanden
10 – 15 jaar:	3 maanden
15 – 20 jaar:	4 maanden
20 jaar of langer:	5 maanden.

Als overgangsregeling geldt dat van de werknemers die op 1 januari 2001 45 jaar of ouder zijn op basis van de oude systematiek wordt vastgesteld wat de opzegtermijn zou zijn op genoemde datum. De aldus vastgestelde opzegtermijn geldt voor deze werknemers als minimum. Artikel 7: 672 lid 4 B.W. (verkorting van de opzegtermijn met 1 maand, ingeval de werkgever een ontslagvergunning heeft gekregen) wordt niet toegepast.
    2. door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
  - b. **voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst**  
van rechtswege:
    - op de kalenderdatum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of
    - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
5. Indien een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

6. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 B.W. (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2, sub b van dit artikel, alsmede in voorkomende gevallen voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
7. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het geldende pensioenreglement van de pensioenvoorziening gebruik maakt.
8. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 3 B.W. (opzegverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2, sub b niet van toepassing.

### *Artikel 6*

#### **Dienstrooster en arbeidsduur**

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een periode van 13 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 468 uur (is gemiddeld 36 uur per week) en zo mogelijk in roosters van 9 uur per dag wordt ingevuld, echter met een minimum van 27 uur per week en een maximum van 45 uur per week, alsmede een minimum van 8 uur per dag;
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 13 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 468 uur (is gemiddeld 36 uur per week) en zo mogelijk in roosters van 9 uur per dag wordt ingevuld, echter met een minimum van 27 uur per week en een maximum van 45 uur per week, alsmede een minimum van 8 uur per dag en een maximum van 9 uur per dag;
  - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst, echter met een minimum van 24 uur per week en een maximum van 40 uur per week;
  - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 52,14 weken, 219 diensten bruto omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
  - e. met inachtneming van de overlegnormen van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden worden de rusttijden voor de werkzaamheden van de chauffeurs vastgesteld.
2. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst geldt een jaaruren-norm (260 x 7,2 uur = 1872 uur). Te veel gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar zullen in het eerste kwartaal van het volgende kalenderjaar worden gecompenseerd.

Indien na afloop van dat eerste kwartaal van het volgend kalenderjaar nog teveel gewerkte uren openstaan, worden deze vergoed tegen een toeslag van 50%. Te weinig gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar kunnen in het eerste kwartaal van het volgend kalenderjaar alsnog worden ingeroosterd. Een eventueel restant aan te weinig gewerkte uren na dit eerste kwartaal wordt kwijtgescholden. De normen voor inroostering zoals aangegeven in lid 1 wijzigen niet. In het geval de werknemer op een ingeroosterde vrije dag werkzaamheden moet verrichten zal een vervangende roostervrije dag, in geval van ziekte op die dag, niet vervallen, maar op een later moment worden vastgesteld. Op medische indicatie zal werknemers van 55 jaar en ouder de mogelijkheid worden gegeven om in een ritme van 4 x 8 en 5 x 8 te werken.

3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4.
  - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
  - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter van maandag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer periodiek van dienst wisselt en een van de diensten een dag- of avonddienst is.
  - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter van zondag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en beurtelings in een ochtend-, een middag- of een nachtdienst is ingedeeld.
  - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend-, een middag- of een nachtdienst is. Per jaar vinden in de vijf-ploegendienst 2 in overleg met de ondernemingsraad te plannen collectieve stops plaats, waarvoor de werknemer vakantie-uren dient op te nemen:
    - in de periode juli/augustus 2 aaneengesloten weken;
    - vanaf 24 december einde middagploeg t/m 1 januari einde middagploeg.
5.
  - a. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
  - b. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst wordt het in dit artikel onder lid 1, sub a en b genoemde rooster voortschrijdend per week telkens één maand voor de ingangsdatum vastgelegd. Tot één week voor de ingangsdatum kan dit rooster gewijzigd worden.
6.
  - a. Bij algemene dienstroosterwijzigingen zal de werkgever met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden overleg plegen met betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

#### *Artikel 6A*

#### **Arbeidsduurverkorting (voor de werknemer werkzaam in 3-ploegendienst)**

1. Voor de werknemer werkzaam in 3-ploegendienst is de arbeidsduur op jaarbasis verkort tot gemiddeld 36 uur per week door middel van inroostering van 200 roostervrije uren, op te nemen in dagdelen van tenminste 4 uren bij een fulltime dienstverband.
2. De aanwijzing van de roostervrije dagdelen geschiedt volgens rooster.
3. Tenminste een maand voor het inwerkingtreden van het rooster zal de werknemer hiervan in kennis worden gesteld, met inachtnaam van het in artikel 6 lid 5 sub b gestelde, indien 3-ploegendienst van toepassing is.
4. De werkgever maakt een globale planning van de roostervrije dagdelen en maakt die na overleg met de ondernemingsraad aan de werknemers bekend. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, met dien verstande dat maximaal 1/5 van de dagdelen op maandag en 1/5 van de dagdelen op vrijdag kan worden ingeroosterd.  
De niet voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk in het rooster op te nemen roostervrije dagdelen worden in deze planning over het jaar verdeeld.
5. De werkgever is gerechtigd, na overleg met de ondernemingsraad, 6 roostervrije dagdelen, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aan te wijzen.  
De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad om de overige roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk aan te wenden, waarbij minimaal 22 dagdelen, in overleg met de ondernemingsraad, ingeroosterd zullen worden buiten de drukke bedrijfsperiodes.
6. De werkgever zal de niet reeds voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk aangewezen roostervrije dagdelen na overleg met de betrokken werknemer(s) aanwijzen.
7. In geval van ziekte op een roostervrije dag wordt per kalenderjaar maximaal 6 dagdelen vervangende roostervrije tijd ingeroosterd. Het recht op eventueel vervangende roostervrije tijd, ontstaan in het 4e kwartaal kan ook worden opgenomen in het 1e kwartaal daaropvolgend.
8. In geval van indiensttreding dan wel vertrek in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal roostervrije dagdelen pro rato toegekend.
9. Bij terugplaatsing naar een lager betaald rooster zal de werknemer een evenredig deel krijgen van het aantal ADV-uren.

Nog niet genoten ADV-uren worden dan meegenomen. Indien al meer ADV-uren waren genoten dan verworven op het moment van overplaatsing, dan zullen de teveel genoten ADV-uren worden kwijtgescholden.

## *Artikel 7*

### **Functiegroepen en salarisschalen, beroepsprocedure en salarivaststelling**

#### **1. Functiegroepen en salarisschalen**

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op het aantal functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn schaalsalaris.

#### **2. Beroepsprocedure**

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals vastgelegd in bijlage II A bij deze overeenkomst.

#### **3. Salarivaststelling**

##### **a. Leeftijdschaal**

De werknemers die de voor hun groep geldende functievouwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op in de maand waarin de verjaardag valt en 6 maanden daarna.

##### **b. Functieschaal**

1. De werknemers die de voor hun groep geldende functievouwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functieschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
2. Bij het verlaten van de leeftijdschaal, c.q. bij indiensttreding, c.q. bij promotie ná 30 september vindt per eerstvolgende 1 januari geen salarisverhoging op grond van de schalen plaats.

c. **Tijdelijke waarneming**

1. Werknemers, die **tijdelijk** een functie **volledig** waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
2. In elk kalenderjaar worden de eerste 5 diensten vervanging niet vergoed. Vanaf de zesde dienst vervanging ontvangt de werknemer een uitkering. De diensten behoeven niet aaneengesloten te worden verricht om voor de uitkering in aanmerking te komen.  
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten - alsmede de eventueel gemaakte overuren. Voor de betreffende uitkering wordt de formule gehanteerd zoals toegepast bij promoties, zoals opgenomen onder lid d.  
De waarnemingstoeslag zal nooit hoger zijn dan de structurele salarisverhoging bij de definitieve indeling in een nieuwe hogere functie als gevolg van promotie.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

d. **Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**

Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De formule voor het vaststellen van het nieuwe salaris luidt als volgt:  
het verschil tussen het 0-jarensalaris van de oude functie en het 0-jarensalaris van de nieuwe functie gedeeld door de factor 2. De uitkomst hiervan wordt opgeteld bij het oude salaris en dit bedrag is uitgangspunt voor de indeling in de nieuwe salarisgroep. Inschaling geschiedt op het zelfde of naast hogere bedrag in de nieuwe salarisgroep.

e. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

1. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**  
Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie plaatsvond.
2. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
  - a. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde reden van een werknemer, die onder de functieschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum, wordt dit salaris omgezet in een persoonlijk salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, wordt het salaris, indien nodig wederom als persoonlijk salaris, echter weer vastgesteld op basis van de nieuwe hogere salarisschaal.

f. **Uitvoeringsbepalingen**

1. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.  
De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever dat noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
2. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
3. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarop een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
4. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

*Artikel 8*

**Bijzondere beloningen/verzuimuren**

1. **Algemeen**

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

## 2. **Toeslag voor het werken in ploegen**

Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:  
5-ploegendienst: 28,5% van het schaalsalaris  
3-ploegendienst: 20,5% van het schaalsalaris  
2-ploegendienst: 15,5% van het schaalsalaris.
- b. Werknemers die in de loop van de maand tot de ploegendienst toetreden of uit de ploegendienst uittreden, ontvangen een deel van de onder a. genoemde toeslag naar rato van het in het betrokken rooster gewerkte diensten.
- c. Werknemers in dagdienst die gedurende een periode korter dan 2 maanden in ploegendienst invallen, ontvangen uitsluitend over de werkelijk gewerkte diensten de bijbehorende toeslag.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode waarover hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster, dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
  1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2.b van dit artikel;
  2. indien hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende maand;
  3. indien hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
  4. indien hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand  
80% gedurende 2 maanden daaropvolgend

60% gedurende 2 maanden daaropvolgend  
40% gedurende 1 maand daaropvolgend  
20% gedurende 1 maand daaropvolgend;

5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand  
80% gedurende 4 maanden daaropvolgend  
60% gedurende 4 maanden daaropvolgend  
40% gedurende 3 maanden daaropvolgend  
20% gedurende 3 maanden daaropvolgend;
6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing behoudt hij het oorspronkelijke geldbedrag van de toeslag.

De in dit lid genoemde afbouw is niet van toepassing als een werknemer ten gevolge van verminderd werkaanbod gedurende korte tijd in een lager betaald rooster wordt tewerkgesteld. Afbouw vindt plaats bij structurele overplaatsing naar een lager betaald rooster.

### 3. **Vergoeding voor consignatie en extra opkomst**

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, dan wel een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen hiervoor de volgende extra vergoedingen.

#### - **2-ploegendienst**

De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 06.00 tot vrijdag 23.00 uur bedraagt totaal 4,07% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,02% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7.

#### - **3-ploegendienst**

De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 07.30 tot vrijdag 23.30 uur en van zondag 22.00 tot maandag 07.30 uur bedraagt totaal 7,11% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,22% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7.

#### - **Volledige consignatie**

De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 07.30 tot maandag 07.30 uur bedraagt totaal 8,79% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,42% van het minimum schaalsalaris van functiegroep 7.

- Bij gelijktijdige consignatie voor zowel 2- als 3-ploegendienst geldt de vergoedingsregeling behorend bij de 3-ploegendienst.

- Eventuele extra gewerkte uren tijdens de extra opkomst gelden als overuren.

- Nadere bepalingen worden opgenomen in de Interne Regelingen.
- De bij een eventuele extra opkomst gereden kilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de op dat moment bij de werkgever geldende kilometervergoeding.
- Bij ziekte zal de vergoeding voor beschikbaarheid voor consignatiediensten worden doorbetaald.

#### 4. **Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster**

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- a. Van overwerk is geen sprake indien wordt gewerkt op uren vallend buiten de normale werkdag indien en voor zover deze extra arbeid wordt verricht met het doel om bepaalde, aangewezen uren waarop niet werd of zal worden gewerkt, in te halen. In een dergelijk geval zal vooraf overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.
- b. De bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen zowel in tijd als in geld worden gecompenseerd, dit overeenkomstig de wens van de werknemer. Indien wordt gekozen voor compensatie in tijd dient deze vrije tijd in principe binnen 6 maanden te worden opgenomen. De toeslag zal altijd worden uitbetaald.
- c. Het uurloon, waarop ingeval van overwerk toeslagen worden betaald, wordt per werknemer berekend aan de hand van het laatst genoten maandsalaris.
- d. Ingeval van overuren worden de volgende toeslagen betaald:
  1. 50% voor de uren, gewerkt op de laatste twee uren voor de aanvang van de normale werkdag.
  3. 50% voor de uren, gewerkt na het einde van de normale werkdag, doch voor 22.00 uur.
  4. 100% voor de uren, gewerkt op zaterdag.
  5. 100% voor de uren, gewerkt na 22.00 uur tot aan de laatste twee uren voor aanvang van de normale werkdag.
  6. 150% voor de uren, gewerkt op zondagen, alsmede op christelijke en nationale feestdagen waarop de medewerker het recht op vrijaf heeft krachtens de normale regeling aangaande arbeidstijd.

## 5. Verzuimuren

- a. Onverminderd het in lid 4 onder a en b bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, met een maximum van 8 uren.

Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

6. Voor het werken onder zeer bijzondere omstandigheden kan een extra vergoeding worden toegekend. De van belang zijnde omstandigheden en de van toepassing zijnde bedragen zijn vastgelegd in de Interne Regelingen.

## 7. Loopbaanonderbreking

Een verzoek van de werknemer om gebruik te maken van loopbaanonderbreking voor zorg en educatie zal door de werkgever in beginsel worden ingewilligd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geleverd.

## *Artikel 9*

### **Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag, en in de lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt (m.u.v. 3- en 5-ploegendienst).

4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. De werknemer in de 5-ploegendienst die op een feestdag werkt, ontvangt een toeslag van 100% over de gewerkte uren. De werknemer kan, in plaats van de toeslag, kiezen voor compensatie van de gewerkte tijd.

#### *Artikel 10*

#### **Kort verzuim**

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 tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:
  - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
  - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
  - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, stiefkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind, pleeg- of stiefkind van de werknemer of van ouder of schoonouder, indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart;
  - e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een van zijn ouders of niet onder d genoemde kinderen of pleegkinderen;
  - f. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
  - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.
  - a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - b. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders, alsmede bij het 50-jarig huwelijk van de grootouders;
  - c. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
  - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
    1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
    2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. (Maximaal zal 2 dagen per 2 jaar per 3 bij de vakvereniging georganiseerde werknemers doorbetaald verlof worden toegekend).
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.
4. In dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) tevens verstaan de levenspartner met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren zodanig bij de werkgever is bekend gemaakt door de werknemer.
5. Het bepaalde in artikel 7: 628 B.W. met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
  - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de Interne Regelingen;

- b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek 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 vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de in sub b genoemde procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

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.

## *Artikel 11*

### **Vakantie**

#### **1. Vakantiejaar**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

#### **2. Duur van de vakantie**

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van salaris van 144 uur. Voor de werknemer in 5-ploegendienst is dit 134,4 uur.
- b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 36 uur bovenwettelijke vakantie. Voor de werknemer in 5-ploegendienst is dit 33,6 uur.
- c. Op grond van diensttijd of leeftijd verwerft de werknemer per vakantiejaar, naast de bovenwettelijke vakantie op grond van lid b, recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris.
  - bij 10 jaar ononderbroken dienstverband 7,2 uur
  - bij 15 jaar ononderbroken dienstverband 14,4 uur
  - bij 25 jaar ononderbroken dienstverband of bij een leeftijd van 50 t/m 54 jaar 36 uur
  - bij een leeftijd van 55 t/m 60 jaar 50,4 uur
  - bij een leeftijd van 61 jaar 57,6 uur
  - bij een leeftijd van 62 jaar 64,8 uur
  - bij een leeftijd van 63 jaar 72 uur
  - bij een leeftijd van 64 jaar 79,2 uur.

De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft naast de bovenwettelijke vakantie op grond van lid b nog recht op extra bovenwettelijke vakantie van 36 uur per vakantiejaar met behoud van salaris; voor de werknemer in 5-ploegendienst bedraagt deze extra bovenwettelijke vakantie 33,6 uur per vakantiejaar.

- d. Cumulatie van extra vakantie op grond van diensttijd en leeftijd vindt niet plaats.
  - e. Voor werknemers met een parttime dienstverband zal de vakantie naar evenredigheid worden vastgesteld.
  - f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
3. **Berekening aantal vakantie-uren**  
Indien een werknemer in dienst treedt dan wel uit dienst treedt worden de vakantierechten proportioneel berekend.
4. **Aaneengesloten vakantie**
- a. Van de in lid 2, sub a genoemde vakantie zullen indien mogelijk maximaal 4 weken aaneengesloten worden verleend.
  - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
  - c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie-uren te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
  - d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
    - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
    - 2. zoveel snipperuren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
    - 3. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
    - 4. in uitzonderingsgevallen onbetaald verlof wordt toegekend.

- e. Indien de aaneengesloten vakantie-uren samenvallen met de snipperuren als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aangeeft een overeenkomend aantal snipperuren te doen opnemen.

5. **Snipperuren**

- a. De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar 1 collectieve vrije dag vaststellen. Bovendien kan hij met instemming van de ondernemingsraad per kalenderjaar 2 collectieve vrije dagen vaststellen. Voor deze vrije dagen moeten de benodigde snipperuren worden opgenomen.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperuren opnemen na tijdig overleg op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie als bedoeld in lid 2 onder b en c van dit artikel alsmede nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor opname in de verlofspaarregeling (bijlage IV).

6. **Niet opgenomen vakantie**

De werknemer kan maximaal 36 niet opgenomen snipperuren laten overboeken naar het volgende kalenderjaar. Deze uren dienen vóór 1 juli van dat jaar te worden opgenomen.

7. **Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
  - het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling;
  - adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wordt nog vakantie verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt nog vakantie verworven over de wettelijke periode (tenminste 16 weken). Opbouw van vakantie wegens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien bij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
  3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

#### **8. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 7 sub b, onder 1 lid 7 sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, d, e, f en g gelden niet als vakantie-uren.
- b. Indien een van de sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens vastgestelde vakantie- of snipperuren, zullen de uren waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-uren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperuren aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.  
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, d, e, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperuren geschieden.  
Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is gelden niet als vakantie.  
In afwijking hiervan kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantie-uren, waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal (extra) bovenwettelijke vakantie-uren voor dat jaar.

- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en met vakantie wil gaan dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen.
9. **Vakantie bij ontslag**
- a. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
  - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
10. **Verjaring**  
Vakantierechten, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform het bepaalde in lid 5 sub c, vervallen.
11. **Vervangende schadevergoeding**  
Rechten op het genieten van vakantie-uren kunnen behoudens in het in lid 9, sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

## *Artikel 12*

### **Vakantietoeslag**

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoeslag die wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 15 juni wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van 12 x het maandinkomen over de maand juni of, indien dit hoger is, van de som van de maandinkomens van de 12 voorafgaande maanden (1 juli t/m 30 juni van het betreffende vakantiejaar). Bij de berekening van het bedoelde maandinkomen worden eventuele waarnemingstoelagen (artikel 7 lid c) betrokken. Werknemers werkzaam in ploegendienst ontvangen vanaf het eerste uur hierover vakantietoeslag.  
Voor vakvolwassen werknemers zal deze vakantietoeslag bij de uitbetaling in 2006 € 1668,84 bedragen bij een vol jaar dienstverband.  
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie het dienstverband in de loop van het vakantiejaar eindigt.

## *Artikel 12A*

### **Gratificatieregeling**

- De gratificatie wordt uitbetaald aan het eind van het kalenderjaar.
- De grondslag van de berekening is 12 maal het laatstgenoten bruto schaalsalaris verhoogd met de eventuele ploegentoeslag.
- De vaste consignatietoeslag (de beschikbaarheidstoeslag), het vaste deel van de polyestervergoeding en de waarnemingstoeslag indien langer dan 3 maanden is waargenomen, maken deel uit van de berekeningsgrondslag.
- Indien door bepaalde oorzaken het salaris in de maand van berekening lager is dan in de voorgaande 11 maanden, dan wordt uitgegaan van het werkelijk betaalde salaris over de laatste 12 maanden.
- Het uitkeringspercentage is vastgesteld op 5,5%.
- Voor de berekening wordt de proeftijd als normale diensttijd beschouwd.

### **Uitbetaling gratificatie bij beëindigen dienstverband**

- a. Wanneer een werknemer op eigen verzoek het bedrijf verlaat, zal over de periode waarin in dat jaar gewerkt is, de eventuele gratificatie aan het eind van dat jaar worden uitgekeerd.
- b. Bij ontslag op staande voet vindt geen uitkering plaats.
- c. In geval van onvrijwillig ontslag, anders dan het onder b. genoemde, zal per werknemer na overleg met de ondernemingsraad, worden bekeken of een gratificatie wordt toegekend. Indien wordt besloten geen gratificatie uit te keren, dan zal dit meteen bij aanzegging van het ontslag aan de werknemer en de ondernemingsraad worden meegedeeld.

## *Artikel 12B*

### **Vakbondscontributie**

De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn de mogelijkheden bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging uit de eindejaarsuitkering te betalen.

## Artikel 13

### **Arbeidsongeschiktheid: loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
  - a. **Wettelijke loondoorbetaling**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wachttijd (= de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. van maximaal 52 weken, voorafgaand aan de eventuele toekenning van een WAO-uitkering. Deze wachttijd kan eventueel op grond van artikel 7: 629 lid 11 en 12 B.W. verlengd worden tot maximaal 104 weken) 70% van het maandinkomen worden doorbetaald, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet.
  - b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling**  
Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan van maximaal 52/104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
  - c. **Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid**  
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
  - d. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken**  
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het maandinkomen. Daarna geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 7 lid 3 sub e onder 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.

- e. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkloosheid**  
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen.
- f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- g. Aansluitend aan de periode van maximaal 104 weken zal de werkgever aan de werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 1 jaar de wettelijke uitkering met 10% van het laatstverdiende bruto maandinkomen aanvullen, conform het gestelde in artikel 7 lid 3 sub e onder 2.
- h. De werknemer die op of na zijn 57,5e verjaardag toetreedt tot de WAO en niet herplaatsbaar is bij de werkgever ontvangt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd (volgens artikel 4 lid 1 prepensioenreglement) een aanvulling tot het dan geldende niveau van de prepensioenregeling.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Naast acties gericht op vermindering van het ziekteverzuim zal de werkgever voor iedere werkdag dat de werknemer niet ziek is een uitkering doen van  $\varepsilon$  0,45 bruto per dag (max. 260 dagen). Deze regeling gaat in per 1 april 2001. Na 12 maanden wordt over het voorafgaande jaar afgerekend. Telkens als de werknemer zich in deze periode ziek meldt, wordt de te betalen uitkering verminderd met  $\varepsilon$  45,38. Een negatief saldo kan niet ontstaan.

## Artikel 13A

### **Arbeidsongeschiktheid: loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **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 B.W. 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Gedurende de eerste 26 weken van de eerste periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 B.W. ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de tweede 26 weken van de eerste periode van 52 weken ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
4. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede periode van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
6. Over de tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald. Op basis van arbeidstherapie gewerkte uren worden gelijkgesteld met gewerkte uren.
7. In afwijking van de aanvulling in de tweede 26 weken van de eerste periode van 52 weken (lid 3) en van de aanvulling gedurende de tweede 52 weken (lid 5) ontvangt de werknemer die aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) voldoet, zonodig met terugwerkende kracht, over deze periodes een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. In het derde jaar wordt de werknemer die aan de IVA-condities voldoet, tot maximaal 80% van het laatstverdiende maandinkomen aangevuld.

8. **Loonaanvulling indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte**  
De werknemer die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen hij met werken verdient:
- in het 3<sup>e</sup> ziektejaar: 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
  - in het 4<sup>e</sup> ziektejaar: 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
  - in het 5<sup>e</sup> ziektejaar: 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
  - in het 6<sup>e</sup> ziektejaar: 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
  - in het 7<sup>e</sup> ziektejaar: 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.
9. **Loonaanvulling indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte**  
De werknemer die tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt is na 2 jaar ziekte, ontvangt gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn salaris.
10. Artikel 13 lid 3, 4 en 5 zijn van overeenkomstige toepassing.

#### *Artikel 14*

#### **Uitkering bij overlijden**

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW, de WAO, WIA en de Toeslagenwet.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de ZW, de WAO, de WIA of Toeslagenwet.

### *Artikel 15*

#### **Vrije uren voor oudere werknemers**

1. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:  
59 jaar heeft bereikt: 32 uur per kwartaal  
60 jaar heeft bereikt: 56 uur per kwartaal  
61 jaar heeft bereikt: 80 uur per kwartaal  
62 jaar heeft bereikt: 120 uur per kwartaal.
2. De werknemer ontvangt over de opgenomen vrije uren, ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal, 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
3. Het onder 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, noch voor de uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
4. 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. vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal;
  - b. als het sub a gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
  - c. als het sub a gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel mogelijk is in aanmerking worden genomen.

5. Een werknemer als bedoeld in lid 1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur, maar meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in dat lid genoemde aantal uren. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week werkt, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.
6. Indien vóór de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal waarover het dienstverband nog voortduurt.

7. In de sub 4.b en 4.c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
8. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, maar niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
9. Vrije tijd kan uitsluitend in het betreffende kwartaal worden opgenomen.
10. Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindigen van het dienstverband.
11. Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.

### *Artikel 16*

#### **Pensioen- en prepensioenregeling**

1. Bij de werkgever is met ingang van 1 januari 2003 een nieuwe pensioen- en prepensioenregeling ingevoerd op basis van de volgende uitgangspunten:
  - a. De nieuwe regelingen gelden met ingang van 1 januari 2003.
  - b. De tot 1 januari 2003 opgebouwde aanspraken blijven gehandhaafd.
  - c. Pensioen wordt opgebouwd op basis van geïndexeerd middelloon.
  - d. Partijen hebben afspraken gemaakt over de wijze van indexering voor actieve deelnemers en voor inactieve deelnemers. Deze afspraken worden verwerkt in de betreffende reglementen.
  - e. De premieverdeling is als volgt (op basis van de actuariële prognoses zoals gebruikt in de pensioencommissie):
    1. met ingang van 1 januari 2004: 80% werkgever en 20% werknemer;
    2. met ingang van 1 januari 2005: 75% werkgever en 25% werknemer;
    3. met ingang van 1 januari 2006: 70% werkgever en 30% werknemer;
    4. met ingang van 1 januari 2007: 66,6% werkgever en 33,3% werknemer.De premiepercentages worden berekend over de volgende looncomponenten: bruto vast maandsalaris, 8% vakantiegeld en gratificatie. De bijdrage van de werknemer wordt verminderd met 1,25% van het bruto loon in verband met de afschaffing van de premiespaarregeling.
  - f. Voor de werknemers die op 21 augustus 2003 in dienst zijn vindt opbouw van het nabestaandenpensioen plaats. Voor werknemers die na deze datum in dienst zijn getreden wordt overgegaan naar een nabestaandenpensioen op risicobasis.

- g. De prepensioenleeftijd is 62 jaar, tegen een uitkeringspercentage van 60%. De werknemer kan er voor kiezen om tussen 60- en 65-jarige leeftijd met prepensioenen te gaan, tegen een herrekend uitkeringspercentage. In het kader van de totale prepensioen- en pensioenregeling is het mogelijk om de gelden van het prepensioen (gedeeltelijk) te gebruiken voor pensioen en de gelden van pensioen voor prepensioenen, binnen de daarvoor geldende fiscale randvoorwaarden.
  - h. Voor werknemers die op 1 juli 2003 tussen 45 en 62 jaar zijn wordt het uitkeringspercentage aangepast in de verhouding tussen de oude en nieuwe uitkeringspercentages op basis van de tabel zoals opgenomen in bijlage V.
  - i. Op zo kort mogelijke termijn zal een bijspaarregeling worden uitgewerkt, zodat werknemers voor eigen rekening kunnen bijsparen voor pensioen dan wel prepensioenen. De werkgever zal hierbij faciliterend optreden.
2. De overgangsregeling zoals overeengekomen bij invoering van de regeling van vervroegde pensionering op 1 april 1997, blijft van kracht. De inhoud van deze regeling is als volgt:  
Voor personen die op 1 april 1997 een leeftijd van 52 tot en met 56 jaar hebben, wordt het verschil tussen de beide regelingen trapsgewijs gecompenseerd als volgt:
- \* op 56-jarige leeftijd voor 5/6 deel x 24 maanden= 20 maanden;
  - \* op 55-jarige leeftijd voor 4/6 deel x 24 maanden= 16 maanden;
  - \* op 54-jarige leeftijd voor 3/6 deel x 24 maanden= 12 maanden;
  - \* op 53-jarige leeftijd voor 2/6 deel x 24 maanden= 8 maanden;
  - \* op 52-jarige leeftijd voor 1/6 deel x 24 maanden= 4 maanden.
- Deze overgangsregeling geldt voor de huidige werknemers. Voor nieuwe werknemers (dat wil zeggen werknemers die op of na 1 april 1997 in dienst zijn getreden) zal geen overgangsregeling gelden.
3. Deelname aan de pensioen- en de prepensioenregeling is verplicht op de grondslag van de betreffende toetredingsvoorwaarden.
4. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbend op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.  
De werkgever zal niet tot wijziging van de prepensioenregeling overgaan dan na voorafgaand overleg met de vakverenigingen.
5. De werknemer die gebruik maakt van de wettelijke regeling van ouderschapsverlof kan de opbouw van pensioenrechten over het onbetaalde verlofgedeelte eventueel voortzetten voor de helft van de voor dat deel verschuldigde premie.
6. Tussen partijen zijn als gevolg van de consequenties van de VPL-wetgeving de volgende afspraken gemaakt over de bij VDL Wientjes geldende pensioenregelingen:

- Met ingang van 1 januari 2006 wordt de huidige prepensioenregeling (incl. de overgangsregeling uit lid 2) gesloten voor alle werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar. Opgebouwde rechten worden per 31 december 2005 premievrij gemaakt.
- Alleen de werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren behouden de huidige pensioenregelingen, zowel basispensioen als prepensioen (zie de leden 1 t/m 3);
- Met ingang van 1 januari 2006 wordt de huidige basispensioenregeling voor alle werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren, verbeterd: de franchise wordt verlaagd naar € 13.300, maar het opbouwpercentage blijft 1,75% per jaar.
- Voor de werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren en die op 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever, worden de verbeteringen voortvloeiend uit de nieuwe basispensioenregeling vanaf 1 januari 2006 voorwaardelijk toegekend over de verstreken diensttijd bij de werkgever. De inkoop van deze rechten vindt tijdsevenredig plaats in maximaal 15 jaar (of korter indien de werknemer eerder de 62-jarige leeftijd bereikt);
- De afspraak over premieverdeling (lid 1 onder e) en nabestaandenpensioen (lid 1 onder f) blijft ten aanzien van alle werknemers van kracht.  
De nieuwe pensioenregeling moet in de afgesproken prognoseperiode van 8 jaar kostenneutraal zijn voor de werkgever.

#### *Artikel 17*

#### **Spaarloonregeling**

Door de werkgever wordt een spaarloonregeling geboden tot het in dat jaar geldende wettelijk toegestane maximum, onder de voorwaarden zoals opgenomen in het betreffende reglement van de spaarloonregeling van de Interne Regelingen.

#### *Artikel 17A*

#### **Salarisverhoging**

Per 1 januari 2006 worden de salarisschalen verhoogd met 1,25%. Bij het salaris van oktober 2006 vindt met terugwerkende kracht verrekening plaats.

#### *Artikel 17B*

#### **Eenmalige uitkering**

In oktober 2006 wordt een eenmalige uitkering betaald van 0,75% over 12 maal het laatstverdiende maandinkomen.

#### *Artikel 18*

#### **Interne Regelingen**

In de Interne Regelingen zijn nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf opgenomen.

In deze regelingen zijn onder meer een reiskostenregeling, spaarloonregeling en een kinderopvangregeling opgenomen.

#### *Artikel 19*

##### **Tussentijdse wijzigingen**

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

#### *Artikel 20*

##### **Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst eindigt op 31 december 2006 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

VDL Wientjes Roden b.v.,  
VDL Wientjes Emmen b.v.

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten  
te Utrecht

CNV BedrijvenBond  
te Houten

Bijlage I als bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## REFERENTIERASTER

Groep	
9	1e administrateur Hfd. T.D. Productiechef mech. bewerkingen & constr.
8	Debiteurenadm. Groepsleider perserij Voorman E.T.D. Werkvoorbereider CNC
7	Verk. binnendienst Planner
6	Chef mag. & exp. Constr.medew. Kwal.contr. Lab.medewerkers Med.fin.adm. Monteur M.T.D. Secr. kwal.dienst
5	CNC-frezer Mach.steller/spuitgieter
4	Adm.med. magazijn Operator prepreg Vacuümvormer
3	Ass. fin. adm. Perser Zager
2	

**BIJLAGE II** behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst**Salarisschalen per 1 januari 2006 (inclusief een verhoging van 1,25%)**

<b>Leeftijdschaal</b>		<b>groepen</b>								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	jaar	497	509	529						
16,5	jaar	566	592	604						
17	jaar	636	653	679	706					
17,5	jaar	706	725	754	784					
18	jaar	775	796	827	862	912				
18,5	jaar	845	868	904	938	995				
19	jaar	916	939	979	1017	1078	1162			
19,5	jaar	988	1013	1054	1095	1160	1251			
20	jaar	1055	1083	1128	1170	1243	1341	1456		
20,5	jaar	1126	1154	1204	1248	1326	1429	1550		
21	jaar	1195	1228	1278	1328	1407	1521	1648	1818	
21,5	jaar	1265	1298	1354	1404	1491	1609	1745	1924	
22	jaar	1335	1370	1426	1482	1573	1698	1843	2032	2288
22,5	jaar	1370	1406	1463	1521	1616	1740	1888	2083	2326
23	jaar	1405	1443	1502	1561	1654	1787	1940	2137	2384

<b>Functieschaal</b>		<b>groepen</b>								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	functie jaren	1405	1443	1502	1561	1654	1787	1940	2137	2384
1	functie jaar	1452	1489	1558	1614	1712	1847	1999	2209	2471
2	functie jaren	1499	1535	1612	1666	1768	1905	2061	2281	2555
3	functie jaren	1544	1581	1666	1721	1824	1966	2122	2353	2639
4	functie jaren		1628	1721	1774	1877	2027	2185	2425	2722
5	functie jaren				1828	1936	2085	2246	2495	2807
6	functie jaren					1990	2143	2306	2566	2889
7	functie jaren						2204	2368	2639	2976
8	functie jaren							2431	2709	3060
9	functie jaren									3145
U		1590	1673	1775	1882	2046	2264	2494	2782	3229

## **BIJLAGE II A** behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

### *Beroepsprocedure functiewaardering*

#### **1. Beroepscommissie**

- a. De beroepscommissie is een commissie van de onderneming, ingesteld door de directie.
- b. De beroepscommissie bestaat uit 5 leden, t.w.:  
3 leden namens de ondernemingsraad en 2 leden benoemd door de directie.
- c. De leden van de beroepscommissie worden benoemd en ontslagen door de door hen vertegenwoordigde geleding.
- d. De beroepscommissie ziet toe op het correct naleven van de beroepsprocedure, en zal hiertoe binnen een week de beschikking krijgen over alle benodigde informatie, indien degene die beroep aantekent hiertegen geen bezwaar heeft.

#### **2. Beroepsprocedure**

- a. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling in de betreffende functiegroep, legt hij binnen drie maanden dit bezwaar na overleg met zijn chef via de beroepscommissie voor aan de indelingscommissie. Deze stelt binnen 3 maanden degene die beroep heeft aangetekend in kennis van haar beslissing, tevens licht zij gelijktijdig de beroepscommissie in.
- b. Indien binnen drie maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij de indelingscommissie kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, is de werknemer bevoegd zijn bezwaar voor te leggen aan de districtsbestuurder van de vakverenigingen.
- c. Naar aanleiding van het onder b. genoemde, zijn de deskundigen van de vakverenigingen bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, in samenwerking met een deskundige van AWWN.
- d. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de in a. bedoelde klacht is gedeponereerd. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de directie, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

**BIJLAGE III** behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

**Reisuren bij karweiwerk**

In geval van reisureen bij karweiwerk worden de volgende toeslagen betaald:

- a. 50% voor de uren gereisd na 22.00 uur tot aan de laatste twee uren voor aanvang van de normale werkdag;
- b. 25% voor de uren gereisd op zaterdag tussen 08.00 en 22.00 uur en 50% voor de uren gereisd op zaterdagen voor 08.00 uur en na 22.00 uur;
- c. 50% voor de uren gereisd op zondagen, alsmede op christelijke en nationale feestdagen waarop de werknemer het recht op vrijaf heeft krachtens de normale regeling aangaande arbeidstijd.

## **BIJLAGE IV** behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

### **Verlofspaarrekening**

#### **Artikel 1 Doel van de tijdspaarregeling**

De tijdspaarregeling biedt werknemers van Wientjes de mogelijkheid om voor een langere periode verlof op te nemen. De werknemer kan dit verlof aanwenden om bijvoorbeeld zorgtaken (niet zijnde zorgverlof) op zich te nemen of te gebruiken voor studie of vakantie.

#### **Artikel 2 Wie kan deelnemen**

De regeling is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor werknemers met een deeltijdcontract geldt deze regeling naar rato van de omvang van hun contract.

#### **Artikel 3 Ingangsdatum**

De regeling gaat in per 1 januari 2002. Hetgeen betekent dat vanaf deze datum uit nieuw verkregen rechten kan worden gespaard.

#### **Artikel 4 Sparen van dagen**

1. Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer dagen bestemt voor de tijdspaarregeling en daarvoor later een zelfde aantal vrije dagen kan opnemen.
2. De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen c.q. uren hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen. Hiervoor gebruikt hij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier voor 1 november in bij de afdeling Personeel & Organisatie. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het met de tijdspaarregeling opgebouwde saldo vrije dagen. De eenmaal ten behoeve van de tijdspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo vakantiedagen of vrije diensten.
3. De dagen die voor de tijdspaarregeling zijn bestemd kunnen, met uitzondering van het gestelde in de artikelen 8 en 9 van dit reglement, niet worden uitbetaald.
4. Een werknemer kan de volgende dagen voor de tijdspaarregeling gebruiken:
  - a. Bovenwettelijke vakantiedagen van een lopend kalenderjaar
  - b. Het volledige restant aan vakantiedagen van een voorgaand kalenderjaar of voorgaande kalenderjaren
  - c. Compensatie werken op feestdagen
  - d. Overuren (zonder toeslag)

5. Het saldo van de tijdspaarregeling mag op enig moment niet meer dan 50 dagen bedragen.

### **Artikel 5 Opnemen van gespaarde dagen**

1. Vaststellen verloftermijn  
De werknemer dient minimaal 3 maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk bij de werkgever een verzoek tot opnemen van (een deel van) het spaarverlof in. Deze termijn is niet van toepassing als het spaarverlof wordt gebruikt voor zorgdoeleinden en het moment van verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien. Het spaarverlof kan worden gecombineerd met wettelijke verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof. Het verlof kan volledig worden opgenomen of in deeltijd. De periode waarin het verlof wordt opgenomen zal niet korter zijn dan 4 weken, en in verlofsituaties 2 weken.
2. Het verloftegoed mag niet worden opgenomen in het jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van het oudedagspensioen of prepensioen.
3. Bij het vaststellen van de verlofperiode wordt rekening gehouden met de reguliere feestdagen.
4. Indien de werkgever bezwaar heeft tegen de voorgestelde verlofperiode zal hij dit besluit schriftelijk gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek meedelen. In onderling overleg zal de werkgever met de werknemer de periode vaststellen wanneer de werknemer wel het verlof kan opnemen. Tenzij de werknemer dit anders wenst, zal de begindatum van deze verlofperiode niet verder verwijderd liggen dan één jaar na de einddatum van de door de in eerste instantie door de werknemer voorgestelde verlofperiode.

### **Artikel 6 Ziekte tijdens de verlofperiode**

In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de werknemer en zijn werkgever de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan opgeschort tot de werknemer weer beter is.

### **Artikel 7 Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode**

1. Tijdens de verlofperiode wordt het salaris van de werknemer op dezelfde wijze doorbetaald als direct voorafgaand aan de verlofperiode.
2. Tijdens de verlofperiode behoudt de werknemer het recht op de periodieke verhogingen, de initiële loonsverhogingen en de gratificatieregeling zoals een en ander is vastgelegd in de CAO.
3. Tijdens de verlofperiode wordt het pensioen op dezelfde wijze voortgezet als voor de verlofperiode.

4. De werknemer bouwt tijdens de verlofperiode onverminderd vakantie- en ADV-rechten op zoals vastgelegd in de CAO.
5. De werknemer blijft tijdens de verlofperiode verzekerd voor WW, WIA, ZW, zorgverzekering en de sociale voorzieningen.
6. Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband voortduurt.
7. De onkostenvergoedingen (w.o. reiskosten, onkostenvergoeding etc.) stoppen vanaf de eerste verlofdag.

### **Artikel 8 Overlijden**

Bij overlijden worden de dagen in het tijdspaarfonds op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.

### **Artikel 9 Uitdiensttreding**

Bij uitdiensttreding worden de dagen in het tijdspaarfonds in principe uitbetaald.

### **Artikel 10 Hardheidsclausule**

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van de tijdspaarregeling leidt tot een individueel onredelijke situatie, zal de werkgever in overleg met de werknemer een oplossing zoeken die past in de geest van de regeling.

### **Artikel 11 Evaluatie**

Na een periode van 2 jaar wordt de tijdspaarregeling geëvalueerd. Als gevolg van wettelijke regelingen kan tussentijdse aanpassing plaatsvinden.

**BIJLAGE V** behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

Leeftijd: op 1 juli 2003	Opbouw oud	Opbouw nieuw	Totale opbouw op 62 jr- leeftijd
45	0,00%	60,00%	60,00%
46	4,71%	56,47%	61,18%
47	9,41%	52,94%	62,35%
48	14,12%	49,41%	63,53%
49	18,82%	45,88%	64,71%
50	23,53%	42,35%	65,88%
51	28,24%	38,82%	67,06%
52	32,94%	35,29%	68,24%
53	37,65%	31,76%	69,41%
54	42,35%	28,24%	70,59%
55	47,06%	24,71%	71,76%
56	51,76%	21,18%	72,94%
57	56,47%	17,65%	74,12%
58	61,18%	14,12%	75,29%
59	65,88%	10,59%	76,47%
60	70,59%	7,06%	77,65%
61	75,29%	3,53%	78,82%
62	80,00%	0,00%	80,00%

## **PROTOCOL behorende bij deze collectieve arbeidsovereenkomst Afspraken wet SUWI en Wet verbetering poortwachter**

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van deze CAO. Bij een volgende CAO worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nieuwe afspraken gemaakt.

### **Voorwaarden reïntegratiebedrijven:**

De werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van 1 of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen deze diensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zullen onder meer als criteria gelden de aanwezigheid van een privacyreglement, een klachtenregeling en het feit dat gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

### **Inspanningsverplichtingen van de werkgever:**

De werkgever zal een vergaande inspanning blijven leveren om voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers werkhervatting/reïntegratie te realiseren. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Daar waar intern geen passende herplaatsing beschikbaar is, zal de werkgever indien nodig outplacement aanbieden. Indien een werknemer intern niet kan worden herplaatst en beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever aan de orde is, verklaart de werkgever zich bereid voor de situaties die dan ontstaan in overleg een redelijke en passende oplossing te vinden. In geval van externe herplaatsing tegen een lager salaris ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) de aanvullingsperiode (104 weken) een aanvulling op zijn inkomen tot 100% behorende bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste maandinkomen. Periodiek wordt de OR geïnformeerd omtrent de stand van zaken met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers binnen de Wientjes bedrijven.

### **Geslaagde reïntegratie bij de eigen werkgever:**

Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne reïntegratie als hij kan aantonen dat:

- Er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- De werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

**Geslaagde reïntegratie bij een andere werkgever:**

Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

**Als een contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk lijkt:**

Wanneer uit nazorgcontacten blijkt, dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het reïntegratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met de betrokken werknemer besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit de REA-subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratie Budget (PRB, wet REA art. 33)

**Second opinion**

Indien een werknemer met betrekking tot het aanbod tot passende arbeid gebruik maakt van het recht op een Second opinion en tevens het aanbod van de werkgever weigert kan de werkgever overgaan tot looninhouding tot maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in gevolge de Wet financiering sociale verzekeringen).

Als de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de looninhouding ongedaan maken.

Naast bovenstaande afspraken geldt het volgende :

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. De in artikel 13A gemaakte afspraken over bovenwettelijke aanvullingen worden eveneens gecontinueerd. In geval van een sanctie van UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

## Trefwoordenregister

2-Ploegendienst.....	12, 13, 18, 19
3-Ploegendienst.....	12, 13, 14, 18,19
Arbeidsduur .....	3, 12, 13, 14, 18, 20, 21, 34
Arbeidsongeschiktheid.....	8, 10, 17, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35
Beroepsprocedure functiewaardering .....	41
Consignatie.....	19, 20
Dagdienst .....	12, 13, 17, 18, 21
Dienstrooster .....	3, 9, 12, 13, 14, 18, 20, 21
Functiegroepen.....	3, 15
Functieschaal.....	15, 17, 40
Gehandicapte werknemers .....	5
Gelijke behandeling .....	6
Gezond werken.....	8
Gratificatieregeling .....	29, 44
Indienstneming .....	10
Kort verzuim.....	22
Leeftijdschaal.....	15, 40
Niet opgenomen vakantie .....	26
Ouderschapsverlof.....	36, 44
Ongewenste intimiteiten .....	5
Ontslag .....	4, 5, 7, 10, 11, 17, 28, 29
Pensioenregeling .....	36, 37
Ploegentoeslag .....	18, 29, 33
Premiespaarregeling.....	35
Promotie .....	5, 15, 16
Reisuren bij karweiwerk.....	42
Roostervrije dagdelen .....	14
Salarisschalen .....	15, 37, 40
Snipperuren .....	25, 26, 27
Sociaal beleid .....	5
Spaarloonregeling.....	37, 38
Tijdelijke waarneming .....	16
Uitkering bij overlijden.....	33
Vakantie.....	24, 25, 26, 27, 28, 43, 44
Vakantie bij ontslag.....	28
Vakantietoeslag .....	28, 33
Verzuimuren .....	17, 21
Vrije uren voor oudere werknemers.....	34
Zon- en feestdagen.....	21