

#254809



Collectieve Arbeidsovereenkomst

**INVISTA (Nederland) BV
Rozenburg**

FNV Bondgenoten

1 juni 2005 tot 1 april 2007

© 2005 CAO-partijen

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

Inhoudsopgave

	Pagina
Artikel 1	
Definities *	4
Artikel 2	
Algemene verplichtingen	4
Artikel 3	
Aanneming en Ontslag	5
Artikel 4	
<i>Dienstrooster</i> en Arbeidsduur	6
Artikel 5	
functiegroepen en <i>functiesalarissen</i>	6
Artikel 6	
Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie	6
Artikel 7	
Bijzondere beloningen	7
Artikel 8	
Zon- en <i>feestdagen</i>	9
Artikel 9	
Bijzonder verlof	9
Artikel 10	
Vakantie	11
Artikel 11	
Vakantietoeslag en uitkering 13e <i>maand</i>	13
Artikel 12	
Uitkeringen bij volledige arbeidsongeschiktheid	13
Artikel 13	
Fabrieksreglement	14
Artikel 14	
Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V)	14
Artikel 15	
Seniorenregeling	15
100 % en 85 % dagen	
55 jaar en ouder	
63 jaar en ouder	
Pensioencursus	
Artikel 16	
Personeelsjaarverslag	16
Artikel 17	
Milieu, veiligheid en bescherming van <i>werknemers</i>	16
Veilige en gezonde arbeidsplaats	
Maatregelen	
Informatie en training	
Wetgeving	
Milieu	
Blootstelling gevaarlijke stoffen	
Medische keuringen	
Weigering opdracht	
Veiligheid, een uitzonderlijk belang	
Recht op bespreking	
Jaarplan	
Artikel 18	
Vakbondswerk in de onderneming	17

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 19	
Pensioenregeling	17
Deelneming	
<i>Werknemersbijdrage</i>	
Pensioenreglement	
<i>Werkgeversbijdrage</i>	
Artikel 20	
Werkgelegenheidsbeleid	17
Werkgelegenheid	
Bespreking werkgelegenheidsaspecten	
Bezetting van de arbeidsplaatsen	
Overwerk	
Kwetsbare groepen	
Informatie	
Casting Operator	
Artikel 21	
Tussentijdse herziening van deze CAO	19
Artikel 22	
Inwerkingtreding en duur van de CAO	20
	Pagina
Bijlage I	
Functiegroepen	21
Bijlage II	
<i>Functiesalarissen</i>	22
Bijlage III-A	
<i>Werkgeversbijdrage</i>	27
Bijlage III-B	
Vakbondscontributie	27
Bijlage IV	
Uitvoering arbeidsduurverkortung voor personeel in dagdienst	29
Bijlage V	
Arbeidstijd: Overleg Training en Ontwikkeling (OTO)	30
Bijlage VI	
Artikelen van het Burgerlijk Wetboek	31
Bijlage VII	
ORBA beroepsprocedure	34

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 1
Definities*

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*: INVISTA (Nederland) bv – Rozenburg - te Rotterdam- Botlek,
- b. *Vakvereniging*: FNV Bondgenoten te Utrecht,
- c. *Werknemer*: de medewerk(st)er in dienst van de *Werkgever*, van wie de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst,
- d. *Ondernemingsraad*: het vertegenwoordigend lichaam als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden,
- e. BA (BedrijfsAfdeling): alle leden van een *vakvereniging* werkzaam in het bedrijf;
- f. *Week*: een periode van 7 etmalen aanvangende om 7.00 uur op *maandag*,
- g. *Maand*: tenzij uit de tekst anders blijkt, een kalender*maand*,
- h. *Dienstrooster*: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de *werknemers* normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken,
- i. *Functionarissalaris*: het salaris ingevolge artikel 5, de leden 4 en 5 van deze overeenkomst,
- j. *Maandinkomen*: het *functionarissalaris* vermeerderd met een eventuele ploegtoeslag als bedoeld in artikel 7, lid 2a en id 2e en/ of de toeslag als bedoeld in artikel 6, lid 4b en/ of artikel 7, lid 2d,
- k. *Feestdagen*: nieuwjaarsdag, Koninginnedag of de dag die voor de viering wordt aangewezen, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen en beide kerstdagen,
- l. *Deeltijd*: alle vormen van korter werken, óók duobanen.
- m. BW: Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10.

Artikel 2
Algemene Verplichtingen

1 Algemene verplichtingen van de *Werkgever*

- a. De *Werkgever* verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- b. De *Werkgever* verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, die tot doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21 en 22.
- c. De *Werkgever* verbindt zich geen *werknemers* in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het bepaalde in deze overeenkomst of het in artikel 13 genoemde fabrieksreglement.
- d. De *Werkgever* stelt deze collectieve arbeidsovereenkomst digitaal beschikbaar op intranet.
- e. De *Werkgever* en de *vakverenigingen* zullen, indien wenselijk, eenmaal per half jaaroverleg plegen over werk gelegenheidszaken, investeringen, scholing en het Arbo-beleid. Verder zal overleg plaatsvinden als actuele problematiek dat nodig maakt.

2 Algemene verplichtingen van de *vakverenigingen*

- a. De *vakverenigingen* verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- b. De *vakverenigingen* verplichten zich met alle hun ter dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 21 en 22.

* Alle trefwoorden van de definities zijn in de artikelen van deze CAO schuin gedrukt

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

3 Algemene Verplichtingen van de werknemer

- a. De *werknemer* is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze overeenkomst en het fabrieksreglement van toepassing worden verklaard.
- b. De *werknemer* is gehouden de belangen van het bedrijf van de *Werkgever* als een goed *werknemer* te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
- c. De *werknemer* is gehouden alle hem door of namens de *Werkgever* opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zogoed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- d. De *werknemer* is gehouden voor wat zijn dienst en rusttijden betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de *Werkgever* aanwezige arbeidslijst in acht te nemen. De *werknemer* is, voorzover de *Werkgever* de desbetreffende wettelijke bepalingen in acht heeft genomen, gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor *werknemers* van 55 jaar en ouder.
- e. De *werknemer* is in algemene zin medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, gezondheid, zedelijkheid en het milieu in het bedrijf van de *Werkgever*.
- f. De *werknemer* is gehouden zich te gedragen naar het fabrieksreglement genoemd in artikel 13
- g. Indien de *werknemer* het voornemen heeft om betaalde arbeid voor derden te gaan verrichten dient hij dit voornemen aan de *Werkgever* kenbaar te maken. De *Werkgever* kan dit verbieden en is bevoegd een *werknemer* die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het fabrieksreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
- h. De *werknemer* is, ook na het einde van zijn dienstverband, verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem, door zijn dienstbetrekking en in het bijzonder uit hoofde van zijn functie, bekend wordt, een en ander zoals nader geregeld in het fabrieksreglement.
- i. De *werknemer* is gehouden zich in bijzondere omstandigheden te laten keuren door een bedrijfsarts die werkzaam is bij de Arbo Unie Europort.

**Artikel 3
Aanneming en Ontslag**

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen of een proeftijd wordt uitgesloten.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor een bepaalde of onbepaalde tijd.
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan een half jaar heeft voortgeduurd wordt het, voor wat betreft de opzegging, geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Deze bepaling is niet van toepassing indien dit dienstverband wordt aangegaan in verband met vervanging van een *werknemer* bij ziekte en/ of ouderschapsverlof, dan wel indien het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd.
Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 673 van het BW van toepassing.
4. De *Werkgever* en de *werknemer* kunnen door schriftelijke opzegging de dienst betrekking tegen het einde van elke maand beëindigen met in acht name van de wettelijke opzegtermijn met een minimum van één maand.
De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opzegging plaats heeft.
5. Geen der partijen zal gehouden zijn de in lid 4 van dit artikel genoemde opzegtermijn in acht te nemen:
 - a. bij het beëindigen van het dienstverband gedurende de proeftijd,
 - b. indien zich een dringende reden voor beëindiging van het dienstverband voordoet in de zin van Artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c. bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de *werknemer*, in welk geval het dienstverband beëindigd is op de eerste dag van de maand volgend op die, waarin de *werknemer* de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 4

Dienstrooster en Arbeidsduur (Zie ook Bijlage V)

1. Iedere *werknemer* werkt volgens een van de volgende *dienstroosters*.
 - a. Een *dagdienstrooster* zonder zaterdagsarbeid dat periodes van één *week* omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per *week*, waarbij normaliter tussen 07.00 en 18.00 uur gewerkt wordt op de eerste vijf dagen van de *week*. Rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings (zie Bijlage IV) bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 36,62 uur per *week*.
 - b. Een *volcontinudienstrooster* waarbij normaliter gewerkt wordt op alle dagen van de *week* en waarbij de *werknemers* beurtelings zijn ingedeeld in een ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen. De normale arbeidsduur op jaarbasis berekend bedraagt gemiddeld 33,6 uur per *week*.
 - c. Voor een *werknemer* in de volcontinudienst wordt een dienst geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren gewerkt worden.
2. Iedere *werknemer* ontvangt van de *Werkgever* mededeling van het *dienstrooster* waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
3. De *Werkgever* stelt de *vakverenigingen* tijdig in kennis omtrent algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal *werknemers* is betrokken en omtrent invoering of wijziging van een *dienstrooster* welke verband houdt met arbeid op zondag.

Artikel 5

Functiegroepen en functiesalarissen

1. De functies van de *werknemers* zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functies is, met behulp van een functielijst die in Bijlage 1 van deze overeenkomst is opgenomen, gebaseerd op functieclassificatie volgens het ORBA-systeem.
2. Bij elke functiegroep hoort een *functiesalarisschaal*, welke is onderverdeeld in een leeftijdschaal (A-schaal) en een functiejaarschaal (B-schaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
3. De *functiesalarissen* van de *werknemers* die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling van een *werknemer* in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 3a of 4a.
- 4.a. De *werknemer* die nog niet de maximumleeftijd van de A-schaal heeft overschreden, ontvangt met ingang van 1 januari het *functiesalaris* volgens de A-schaal, dat overeenkomt met de leeftijd die hij in dat jaar zal bereiken.
- 4.b. De *werknemer* die de maximumleeftijd van de betreffende A-schaal heeft overschreden, ontvangt het *functiesalaris* volgens de B-schaal dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat hij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in zijn salarisschaal is ingedeeld geweest (functiejaars).
- 4.c. In afwijking van het in b bepaalde kan, aan een nieuwe *werknemer* op wie de B-schaal van toepassing is, een groter aantal functiejaars worden toegekend indien hij in een functie elders zoveel ervaring heeft opgedaan, dat het redelijk is hem een hoger *functiesalaris* dan dat bij 0 functiejaars toe te kennen. In deze gevallen kan de nieuwe *werknemer* een aantal functiejaars worden toegekend, dat in overeenstemming is met die ervaring.
5. De *werknemer* die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 3, resp. 6,9 en 12 ononderbroken kalenderjaren het functiesalaris heeft ontvangen behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal ontvangt 1 juli daaropvolgend een verhoging over dat functiesalaris. Deze verhoging is bij 3,6 en 9 jaar 1% en bij 12 jaar 0,5%.
6. Iedere *werknemer* ontvangt schriftelijk mededeling van het puntentotaal van zijn functie, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn *functiesalaris* en eventueel van het aantal functiejaars waarop dat salaris is gebaseerd.
7. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de *maand* uitbetaald.

Artikel 6

Plaatsing in hoger of lager ingedeelde functie

1. Beloning tijdens waarneming van een hogere functie

Een *werknemer* die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt ontvangt hiervoor per volle dienst de volgende toeslag:

- 0,25% van het *maandinkomen* per dag voor waarneming in ploegendienst,
- 0,25% van het *functiesalaris* per dag voor waarneming in dagdienst,
- 0,25% van het *functiesalaris* per dag voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst, waarbij de ploegentoeslag behouden blijft.

2. Beloning tijdens opleiding tot hogere functie

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- a. Indien een *werknemer* voor de bevordering tot of voor de mogelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie een opleiding moet volgen, zal daarbij de regeling gelden als beschreven in de volgende leden van dit artikel.
- b. Gedurende de opleidingsperiode ontvangt de *werknemer* het *maandinkomen* dat deze genoot in de tijd die direct aan deze periode vooraf ging.
- c. Aan het einde van deze opleidingsperiode wordt de *werknemer* gehandhaafd in de oude functie wegens onvoldoende resultaat van de opleiding, of tijdelijk gehandhaafd in de oude functie in afwachting van benoeming in de functie waarvoor werd opgeleid, of terstond bevorderd tot de functie waarvoor werd opgeleid, of nog een kans gegeven door verlenging van de opleidingsperiode.

3. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De *werknemer* die definitief wordt bevorderd naar een hoger ingedeelde functie ontvangt het vastgestelde *functiesalaris* met ingang van de *maand* waarin de bevordering plaatsvindt.
- b. Indien op de *werknemer* de B- schaal van toepassing is, is het nieuwe *functiesalaris* gebaseerd op het aantal functiejaren dat de *werknemer* in de oude salarisschaal had.

4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Een *werknemer* die wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek, bij wijze van disciplinaire maatregel, om medische redenen of wegens bedrijfsomstandigheden definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de *maand* volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
Indien op de *werknemer* een B- schaal van toepassing is, wordt zijn nieuwe *functiesalaris* gebaseerd op een aantal functiejaren in de nieuwe salarisschaal dat gelijk is aan het aantal functiejaren dat de *werknemer* had in de oude salarisschaal.
- b. Uitsluitend indien de onder a bedoelde plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen, dan wel wegens bedrijfsomstandigheden, ontvangt de *werknemer* met ingang van de *maand* waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe *functiesalaris*. Deze toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe *functiesalaris*.
Indien de nieuwe functie in een hogere groep wordt ingedeeld, de *werknemer* promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de *werknemer* een uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, zal de toeslag met het verschil in *maandinkomen* respectievelijk met die uitkering worden verrekend.

**Artikel 7
Bijzondere beloningen**

1. Algemeen

De *functiesalarissen* ingevolge de artikelen 5 en 6 worden geacht de beloningen te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalender *maand*. Bijzondere beloningen, in de vorm van toeslagen op het *functiesalaris* 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 volgens het voor hem geldende *dienstrooster* voortvloeit (Zie ook Bijlage V). Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Voor partieel leerplichtige *werknemers* gelden de bepalingen in Artikel 14 van deze overeenkomst.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven.
Voor volcontinuidienst bedraagt de toeslag per *maand* 28,5% van het *functiesalaris*.
- b. Indien een *werknemer* slechts een gedeelte van een *maand* in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Indien in een kalender*maand* sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de *werknemers* over die *maand* de volledige beloning ingevolge a van dit lid. Indien een dergelijk invallen korter dan een kalender*maand* duurt en in twee kalender*maanden* valt, wordt het geacht geheel in de laatste *maand* te vallen.
- d. De *werknemer* die, na gedurende tenminste 3 *maanden* in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen wordt geplaatst in een lager beloond *dienstrooster*, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde *dienstrooster* in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende respectievelijk:
 - meer dan 3 *maanden*:
nog gedurende de lopende *maand* 100%

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- meer dan 6 maanden:
nog gedurende de lopende en de volgende maand 100%
- meer dan 3 jaar:
nog gedurende de lopende en 2 volgende maanden 100% en vervolgens
3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%
- meer dan 5 jaar:
nog gedurende de lopende en 2 volgende maanden 100% en vervolgens
5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20%

van het op een vast geldbedrag gefixeerde (verschil in) ploegentoeslag ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde *dienstrooster*.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het *functiesalaris* en stijgt dus niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Bij herplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond *dienstrooster*, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel vermindert als het *maandinkomen* anders zou zijn gestegen.

- e. In afwijking van het sub d gestelde, blijft voor *werknemers* van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, tewerk worden gesteld in een lager beloond *dienstrooster*, het laatst betaalde percentage ploegentoeslag als persoonlijke toeslag van kracht, mits:
- zij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam waren, en
 - als het een medische afkeuring betreft, de afkeuring is uitgesproken door een arts van de Arbo Unie Europoort.

3 Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

- a. De *werknemer* die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding.
Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het *functiesalaris*:
- op maandag tot en met vrijdag 0.7%
 - op zaterdagen en op zondagen 2.0%
 - op feestdagen 2.5%
- b. Indien een *werknemer* in opdracht van de *Werkgever* voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het *functiesalaris*:
- op maandag tot en met vrijdag 1.0%
 - op zaterdag 1.5%
 - op zon- en feestdagen 2.0%

4 Beloningen van afwijkingen van het *dienstrooster*

a. Overwerk

Wanneer in opdracht van de *Werkgever* arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens *dienstrooster* wordt overschreden, geldt met in acht name van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, de volgende regeling:

1. Tijd voor tijdregeling
De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur zo snel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Indien er op 31 december sprake is van een saldo aan compensatie-uren van meer dan 24 uur, dan zal het meerdere aan compensatie-uren in de *maand* daarop volgend worden uitbetaald.
2. De vergoeding voor elk overwerkuur bedraagt de volgende percentages van het *functiesalaris*:
 - Uren op maandag t/m vrijdag 0.87%
 - Uren op zaterdag en zondag 1.16%
 - Uren op feestdagen 1.74%
3. De vergoeding voor elk overwerkuur op een roostervrije dag voor *werknemers* in de volcontinuïedienst bedraagt de volgende percentages van het *functiesalaris*:
 - Uren op maandag t/m vrijdag 1.16%
 - Uren op zaterdag 1.45%
 - Uren op zondag 1.74%
 - Uren op feestdagen 2.32%
4. Deeltijd werknemers die meer uren maken dan hun contract aangeeft maar minder dan 40 uur per week zullen deze uren betaald krijgen tegen een percentage van 0.77% van het *functiesalaris*. Hiermee wordt het niet opbouwen van vakantiedagen, vakantiegeld, dertiende maand en pensioenrechten over deze uren gecompenseerd.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

5. Bij het opnemen van compenserende tijd als bedoeld onder 1 wordt op de hiervoor genoemde vergoeding voor overwerk 0.58% voor ieder compensatie- uur in mindering gebracht.

6. *Feestdagen*

Het *inkomen* voor arbeid op *feestdagen*, welke de normale arbeidsduur volgens *dienstrooster* niet overschrijdt, is geregeld in artikel 8.

b. Verschoven Uren

Onder verschoven uren wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de *Werkgever* wordt gewerkt buiten het voor de betreffende *werknemer* geldende *dienstrooster*, zonder dat het aantal volgens *dienstrooster* te werken uren wordt overschreden.

Hiervoor wordt een toeslag op het *functiesalaris* gegeven.

Deze toeslag over het *functiesalaris* bedraagt per uur op:

-	maandag tot en met zaterdag	0.29%
-	zondag	0.58%
-	<i>feestdagen</i>	1.16%

c. Sprongtoeslag

De *werknemer* in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1, 16% van het *functiesalaris*. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de *werknemer* gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Indien een *werknemer* als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke *dienstrooster* had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

5 Verzuimuren (slaapuren)

Indien een *werknemer* in dagdienst buiten het *dienstrooster* na 22.00 uur arbeid heeft verricht, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal, verzuimuren gegeven. Het aantal verzuimuren is gelijk aan het aantal uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst met een maximum van 8 uur. Geen recht op verzuimuren ontstaat wanneer de arbeid op of na 04.00 uur aanvangt.

6 Afronden overwerkpercentages

Per *maand* worden de, ingevolge de leden 3 en 4 van dit artikel, toegekende percentages getotaliseerd en zonodig afgerond naar boven op een procent.

Artikel 8

Zon- en feestdagen

1. Op zon- en *feestdagen* wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende *dienstrooster*.
2. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het *maandinkomen*, met inachtneming van het bepaalde in lid 4, doorbetaald.
3. De *werknemer* in volcontinudienst die volgens *dienstrooster* op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt, met inachtneming van Artikel 4 lid 1 c, een toeslag van 1,16% van zijn *functiesalaris* per op die feestdag gewerkt uur.
4. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een *werknemer* in volcontinudienst samenvalt met een roostervrije dag of een snipperdag, ontvangt hij over de *maand* waarin de feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn *functiesalaris*.

Artikel 9

Bijzonder verlof

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij bijzonder verlof als volgt gehandeld.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

1. Kort verzuim

Voor zover kort verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt het *maandinkomen* doorbetaald tot de bij elke gebeurtenis vermelde duur, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren van de afwezigheid kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis:
bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezinsverband behorend (pleeg)kind van de *werknemer*, met een maximum van 5 dagen. Hetzelfde geldt bij overlijden van ouders of schoonouders, mits hij de volledige zorg heeft voor alle regelingen terzake van dat overlijden.
- b. gedurende twee dagen of diensten:

bij huwelijk van de *werknemer*,
bij het overlijden van één der ouders van de *werknemer*,
niet onder a genoemde kinderen en pleegkinderen.
- c. gedurende één dag of dienst:
 - bij overlijden of bijwonen van de begrafenis van één van de grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters,
 - in geval van verhuizing van de *werknemer* op verzoek van de *Werkgever*,
 - bij bevalling van de partner van de *werknemer*,
 - bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de *werknemer* en bij het 25-, 40 en 50-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of diens grootouders,
 - bij huwelijk van een van zijn (pleeg)kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters,
 - bij ondertrouw van de *werknemer*,
 - bij het 15-, 25- en 35 jarige dienstjubileum van de *werknemer*,
 - éénmaal bij aanvaarding van een geestelijke staat door een kind of pleegkind van de *werknemer*.
- d. Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste twee dagen of diensten bij vervulling van een wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting buiten de schuld van de *werknemer*, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

2 Bevallings- of ouderschapsverlof

- a. Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- of ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in zijn of haar oorspronkelijke functie of gelijkwaardige functie worden herplaatst.
- b. Voor degene die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof en bijgevolg gedurende die periode minder uren per *week* werkt dan oorspronkelijk, zal de pensioenopbouw geschieden op basis van het oorspronkelijke aantal uren. De meerkosten hiervan zijn voor rekening van de *Werkgever*.

3 Vakbondsactiviteiten

- a. Indien een *werknemer* als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de *vakverenigingen* is aangewezen, zal de *Werkgever* hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze *vakvereniging* verzuim met behoud van *maandinkomen* toekennen, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim de 3 dagen of diensten per jaar niet overschrijden.
- b. Als het hoofdbestuur van een van de *vakverenigingen* de *Werkgever* verzoekt een *werknemer* in de gelegenheid te stellen een door die *vakvereniging* georganiseerde vormings- of scholingscursus bij te wonen, zal de *Werkgever* nagaan of de bedrijfsomstandigheden naar zijn oordeel dit verzuim toelaten. Als regel zal de *werknemer* niet meer dan 4 dagen of diensten per 2 jaar verzuim met behoud van *maandinkomen* worden toegekend. Het vorenstaande is niet van toepassing op cursussen en bijeenkomsten die dienen voor opleiding tot *vakverenigingsfunctionaris(-sen)*.

4 Doorbetaling maandinkomen

Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de *Werkgever* niet gehouden is het *maandinkomen* door te betalen in de volgende gevallen.

- a. Schorsing van de *werknemer* door de *Werkgever* in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het Fabrieksreglement.
- b. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen), mits de *Werkgever* voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de *vakverenigingen* overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

voldoende.

- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nulurenweek 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 onder b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de *vakverenigingen* tijdig, dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het 'loon' moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het *maandinkomen*, tenzij partijen bij deze overeenkomst een afwijkende regeling treffen.

Artikel 10
Vakantie

1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

2 Duur van de vakantie

Iedere *werknemer* die een vol jaar in dienst van de *Werkgever* werkzaam is, heeft aanspraak op een vakantie met behoud van *maandinkomen* van in totaal respectievelijk:

- a. 25 werkdagen of diensten indien de *werknemer* nog geen 19 jaar is en niet leerplichtig. Voor partieel leerplichtige *werknemers* gelden de bepalingen in Artikel 14 van deze overeenkomst.
- b.
- 25 werkdagen of diensten als de *werknemer* 19 jaar of ouder is,
 - 26 werkdagen of diensten als de *werknemer* 40 jaar of ouder is dan wel 5 ononderbroken dienstjaren heeft,
 - 27 werkdagen of diensten als de *werknemer* 40 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 45 jaar of ouder is,
 - 28 werkdagen of diensten als de *werknemer* 45 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft, dan wel 50 jaar of ouder is;
 - 29 werkdagen of diensten als de *werknemer* 50 jaar of ouder is en 5 ononderbroken dienstjaren heeft,
- waarvan als regel 2 dagen of diensten door de *Werkgever* met instemming van de *ondernemingsraad* als verplichte snipperdagen kunnen worden aangewezen.
- c. De peildatum voor de leeftijd en voor de dienstjaren als bedoeld onder a en b van dit lid is 1 januari van het lopende vakantiejaar.
- d. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen opgenomen. Mits de aanspraak toereikend is, bedraagt de periode waarbinnen de aaneengesloten vakantie kan worden opgenomen tenminste 21 kalenderdagen. Aan de *werknemer* die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en wiens aanspraak daarop toereikend is, zal desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal één week of van twee opeenvolgende weken worden verleend.

3 Het niet verwerven van vakantierechten

- a. De *werknemer* verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b.
- 1 Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de *werknemer* zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de *werknemer*,
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening,
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof,
 - 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.

In geval van ziekte worden slechts vakantierechten opgebouwd over de laatste zes *maanden*. In de overige genoemde gevallen worden vakantierechten opgebouwd over de eerste 12 *maanden*, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen worden geteld.

- 2 Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b 1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- c. De niet leerplichtige *werknemer*, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de *Werkgever* hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

4 Opbouw van de vakantierechten

- a. De *werknemer* wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar aanvangt of eindigt, ontvangt in dat jaar een aantal dagen vakantie naar rato van het aantal volle *maanden* dat hij in dat jaar in dienst van de *Werkgever* was. Onder volle *maanden* wordt verstaan kalender*maanden* alsmede gedeelten van kalender*maanden* die voor de 16e dag aanvangen, dan wel op of na de 16e dag eindigen.
- b. In afwijking van het vorenstaande ontvangt de *werknemer* wiens dienstverband korter dan één *maand* heeft geduurd, een proportioneel berekende vakantie.

5 Tijdstip van de vakantie.

- a. De *Werkgever* stelt de tijdstippen van de vakantie vast in overleg met de *werknemer*. Indien de *werknemer* geen voorkeur aangeeft, kan de *Werkgever* een periode aanwijzen.
- b. De vakantie kan worden opgenomen in perioden van aaneengesloten dagen en van niet aaneengesloten (snipper-)dagen. Voor de niet aaneengesloten (snipper-)dagen geldt een maximum van 9 dagen, in overleg op te nemen. Eén dag hiervan mag in blokken van 2 uur en 3 dagen als halve dagengenoten worden.

6 Samenvallen van vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

Dagen waarop de *werknemer* geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 3 b alsmede in artikel 9 lid 2 a, b, c en d tellen niet als vakantiedagen.

7 Samenvallen van vakantie met arbeidsongeschiktheid

Wanneer de vakantie samenvalt met arbeidsongeschiktheid, óók in de situatie dat de *werknemer* aangepast werk verricht, worden de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen als zodanig gerekend, tenzij de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.

8 Niet opgenomen vakantie

Indien de *werknemer* zijn vakantiedagen niet heeft opgenomen voor 31 december van het lopende vakantiejaar, is de *Werkgever* na overleg met de *werknemer* gerechtigd data vast te stellen waarop de *werknemer* deze dagen alsnog zal opnemen.

9 Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

- a. Alleen bij het eindigen van het dienstverband kunnen vakantierechten worden vervangen door een uitkering in geld.
- b. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de *werknemer* desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- c. Indien de *werknemer* bij het einde van het dienstverband de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een daarmede evenredige vergoeding worden uitbetaald. Teveel opgenomen vakantie zal op overeenkomstige wijze door de *Werkgever* worden verrekend met het door hem nog aan de *werknemer* verschuldigde respectievelijk van de *werknemer* worden teruggevorderd.
- d. De *Werkgever* reikt de *werknemer* bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van salaris blijkt welke de *werknemer* bij de nieuwe *Werkgever* nog toekomt.

10 Bij vorige *Werkgever(-s)* verworven vakantierechten

De *werknemer* dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de *Werkgever* de eventuele verklaring(-en) te overleggen waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige *Werkgever(-s)* verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de *Werkgever* weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van *maandinkomen* de *werknemer* aanspraak kan maken.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 11

Vakantietoeslag en uitkering 13e maand

- 1 De *werknemer* die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst is van de *Werkgever* ontvangt uiterlijk 1 mei van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van 12-maal het voor hem per 1 april geldende *maandinkomen*. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis gezien tenminste € 2001,-, indien en voor zover het betreft *werknemers* van 22 jaar en ouder.
In deze vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- 2 De *werknemer* die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is van de *werkgever*, ontvangt bij de salarisbetaling over de *maand* november een uitkering van éénmaal het voor hem per 1 november geldende *maandinkomen*.
- 3 De *werknemer* wiens dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt, ontvangt een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag en de in lid 2 bedoelde uitkering, waarbij voor de vaststelling van het aantal *maanden* dienstverband het bepaalde in artikel 10 lid 4 sub a van toepassing is.
Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag respectievelijk de uitkering berekend op basis van het *maandinkomen* dat voor de *werknemer* geldt op de laatste dag van de dienstbetrekking.

Artikel 12 A.

Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, waarbij eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 ligt.

Ten gevolge van de wetswijziging zijn de hieronder vermelde bepalingen slechts geldig voor de zogenaamde "oude gevallen" (te weten de medewerker die voor of uiterlijk op 31 december 2003 arbeidsongeschikt is geworden).

- 1 Mede onder de werking van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en uitgaande van het feit dat de *werknemer* deelneemt aan de verzekering voor het WAO-hiaat, worden in geval van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met eventueel volgende invaliditeit, de wettelijke uitkeringen (waaronder mede te verstaan een uitkering krachtens de N.W.W.) gedurende 24 *maanden* na het begin van de arbeidsongeschiktheid tot 100% van het normale netto *maandinkomen* aangevuld.

Als nadere uitwerking van de Wet Poortwachter geldt:
 - Wanneer in overleg met het bedrijf een "second opinion" procedure wordt gevolgd zal het loon worden doorbetaald.
 - Bij uitstel van een WAO aanvraag in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt het loon doorbetaald.
 - Bij uitstel van een WAO uitkering als gevolg van een door UWV aan de werkgever opgelegde sanctie wordt het loon doorbetaald.
 - In geval van een detachering wegens medische redenen bij een andere werkgever blijven voor de betrokken werknemer in zijn detacheringperiode de arbeidsvoorwaarden van deze CAO van toepassing.
- 2 De *Werkgever* behoudt zich het recht voor, bij gebleken niet-naleving van bestaan de voorschriften, daaronder begrepen schriftelijk gegeven individuele aanwijzingen en bij misbruik van sterke drank of andere eigen schuld, deze bovenwettelijke uitkeringen voor individuele gevallen niet toe te kennen.
- 3
 - a. Het bepaalde in lid 1 is niet van kracht, indien en voorzover de *werknemer* terzake van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
 - b. Indien en voorzover de *werknemer* het recht op schadevergoeding als in punt a van dit lid bedoeld ten belope van het bedrag van de in lid 1 geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de *Werkgever* overdraagt, zal de *Werkgever* de *werknemer* echter voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende de uitkeringen, welke de *werknemer* overeenkomstig het bepaalde in Bijlage VI van hem zou hebben moeten ontvangen als deze geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
 - c. De op deze wijze door de *werknemer* genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de *werknemer* van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
- 4 De *werknemer* van 56 jaar of ouder die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt en diensgevolge een volledige WAO-uitkering krijgt, ontvangt tot aan de pensioenleeftijd een bovenwettelijke aanvulling op de WAO-uitkering van 10% van het deel van het jaarsalaris dat niet uitgaat boven de WAO-uitkeringsgrens. Onder jaarsalaris wordt verstaan de som op jaarbasis van het *functiesalaris*, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en persoonlijke toeslag, alsmede met de dertiende *maand*.
Jaarlijks wordt in de *maand* mei een vakantie-uitkering gedaan ter grootte van 8% van de aanvulling. Het totaal van WAO-uitkering en aanvulling zal daarbij netto niet meer bedragen dan 90% van het laatstgenoten netto *jaarincome*.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 12 B

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte, waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.

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

1. Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal gedurende de eerste 52 weken en met inachtneming van het gestelde in artikel 7:629 BW het loon aan de werknemer worden doorbetaald tot 100% van het netto maandinkomen.

2. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, worden doorbetaald.

3. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto maandinkomen, mits (ook) door werknemer medewerking verleent aan de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter.

4. Als nadere uitwerking van de Wet verbetering Poortwachter geldt:

- Wanneer in overleg met het bedrijf een "second opinion" procedure wordt gevolgd zal het loon worden doorbetaald.
- Bij uitstel van een WIA-uitkering als gevolg van een door UWV aan de werkgever opgelegde sanctie wordt het loon doorbetaald.
- In geval van een detachering wegens medische redenen bij een andere werkgever blijven voor de betrokken werknemer in zijn detacheringperiode de arbeidsvoorwaarden van deze CAO van toepassing.
- Werkgever zal zich maximaal inspannen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in zijn organisatie te reintegreren. Hierbij zal voor zover mogelijk maatwerk oplossingen worden toegepast, rekening houdend met de restverdien capaciteit van betrokken werknemer.

5. De in de leden 1 tot en met 5 bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en suppletie worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest

7. Artikel 12A de leden 2 en 3 blijven onder dit artikel onverminderd van kracht.

8. De werknemer van 56 jaar of ouder die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt en dientengevolge een volledige IVA-uitkering krijgt, ontvangt tot aan de pensioenleeftijd een bovenwettelijke aanvulling op de IVA-uitkering van 10% van het deel van het jaarsalaris dat niet uitgaat boven de IVA-uitkeringsgrens. Onder jaarsalaris wordt verstaan de som op jaarbasis van het *functiesalaris*, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en persoonlijke toeslag, alsmede met de dertiende *maand*. Jaarlijks wordt in de *maand* mei een vakantie-uitkering gedaan ter grootte van 8% van de aanvulling. Het totaal van IVA-uitkering en aanvulling zal daarbij netto niet meer bedragen dan 90% van het laatstgenoten netto *jaarinkomen*.

9. WAO-hiaat verzekering:

Binnen de onderneming van werkgever bestaat een WGA-hiaatverzekering waaraan de werknemer vrijwillig kan deelnemen. Premie voor deze verzekering wordt door de werknemer betaald.

Artikel 13

Fabrieksreglement

In het bedrijf van de *Werkgever* is een fabrieksreglement van kracht.

Artikel 14

Vorming en Scholing (Zie ook Bijlage V)

1 Algemeen

Aan de *werknemers* zal de mogelijkheid worden geboden zich in of door hun arbeid te ontwikkelen, waarbij scholing een instrument vormt dat in hoge mate bijdraagt aan het realiseren van zowel de individuele kwalificatie-eisen als van de ondernemingsdoelstellingen. Het scholingsbeleid zal daarom samenhangen met het loopbaanbeleid, waardoor *werknemers* zich ook op langere termijn kunnen ontplooiën in de organisatie en zal gericht zijn op alle doelgroepen binnen het bedrijf. In het ondernemingsbeleid is permanente bedrijfs- en functiegerichte educatie daarom vanzelfsprekend. Naast de mogelijkheden van promotie, opleiding en waarneming, zal de *Werkgever* door middel van cursussen en opleidingen interne promotie nastreven.

Ook zal de *Werkgever* zorgdragen voor de eventuele her- en bijscholing.

De *werknemers* zullen daar positief aan meewerken. Met het oog hierop zullen per *werknemer* gemiddeld ten minste 3 werkdagen of diensten per jaar worden besteed aan training, scholing of voorlichting.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

2 Niet leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar

De niet leerplichtige *werknemers* tot en met 18 jaar hebben recht op maximaal één dag per *week* vrijaf met behoud van salaris, indien en voorzover zij deelnemen aan vak- dan wel algemeen vormend onderwijs.

3 Partieel leerplichtigen

- a. Voor een *werknemer* die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop deze aan de verplichtingen van leerplicht voldoet en deze verplichtingen niet in verband staan met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding.
- b. Over de tijd waarop een *werknemer*, ter vervulling van de wettelijke leerplicht, een onderwijsinstelling moet bezoeken welke buiten het kader ligt van een met deze overeengekomen beroepsopleiding, is geen *inkomen* verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde *inkomen* naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid worden verminderd. Tot de normale werktijd wordt ook gerekend de tijd dat een partieel leerplichtige buiten het bedrijf een overeengekomen bedrijfsopleiding volgt.
- d. Op de dag waarop een *werknemer* een onderwijsinstelling bezoekt, of zou moeten hebben bezoeken of van die instelling vakantie geniet, welke niet in verband staat met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding, kan deze niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een *werknemer* toch op één van de onder d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal deze daarvoor het normale voor die dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens *dienstrooster* geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijzigingen in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald onder e.

**Artikel 15
Seniorenregeling**

1 100 % en 85% Dagen

Per periode van 12 *maanden*, aanvangende de eerste dag van de *maand* volgend op die waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt, worden extra vrije dagen c.q. diensten toegekend volgens onderstaand schema.

Leeftijd	100%	100% Volcontinudienst	85%
55			1
56	1	1	2
57	1	1	2
58	2	2	4
59	3	3	6
60	4	4	8
61	5	5	10
62	6	6	12
63	7	8	24
64	8	9	36

- a. Extra vrije dagen/ diensten die aan het einde van de desbetreffende periode van 12 *maanden* niet zijn opgenomen, vervallen.
- b. Extra vrije dagen/ diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en *feestdagen*.

2 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder in de volcontinudienst zullen niet naar een andere ploeg worden overgeplaatst, tenzij met wederzijds goedvinden.
De verplichting tot overwerken (zie art 2 lid 3) geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

3 63 jaar en ouder

Werknemers van de volcontinudienst van 63 jaar en ouder, die tenminste van tevoren schriftelijk de wens daartoe hebben kenbaar gemaakt, zullen worden tewerkgesteld in de dagdienst. Alsdan zal op hen van toepassing zijn het gestelde in artikel 7 lid 2 d. De pensioenaanspraken zullen daarmee onverlet blijven.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

4 Pensioencursus

Aan de *werknemer* zal binnen de periode van 2 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum als bedoeld in artikel 3 lid 5 c, respectievelijk voorafgaande aan het tijdstip van zijn eventueel vrijwillig vervroegd uittreden, op zijn desbetreffende verzoek in totaal maximaal 5 dagen c.q. diensten betaald verzuim worden toegekend voor deelname aan een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering. De *Werkgever* neemt de cursuskosten van de *werknemer* en diens eventuele levenspartner voor zijn rekening.

Artikel 16

Personeelsjaarverslag

De *Werkgever* zal jaarlijks een verslag betreffende het gevoerde sociale beleid opstellen. Dit verslag zal tenminste een *maand* vóór de bespreking in de *ondernemingsraad* aan de leden van de *ondernemingsraad* en aan het personeel ter beschikking worden gesteld. Dit verslag zal eveneens worden toegezonden aan de *vakverenigingen*.

Artikel 17

Milieu, veiligheid en bescherming van werknemers

1 Veilige en gezonde arbeidsplaats

De *werknemer* heeft recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats en zal ten volle medewerking verlenen aan het streven van de *Werkgever* om een veilige en gezonde werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.

2 Maatregelen

De *Werkgever* erkent dit recht en treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige en gezonde arbeidsplaats te verwezenlijken, waarbij eventuele risico's zoveel mogelijk aan de bron worden opgelost. Hij kan echter niet volledig garant zijn dat de *werknemer* geen schade aan persoon of goed zal lijden.

3 Informatie en training

De *Werkgever* is gehouden de *werknemer* in een vroegtijdig stadium alle inlichtingen te verschaffen over de gevaren welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden, alsmede over alle veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop zijn en worden getroffen. De *Werkgever* ziet toe op de toepassing en naleving daarvan, onder andere door gerichte training.

4 Wetgeving

De *Werkgever* is gehouden tenminste te voldoen aan alle wetten en voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast zullen de producten, processen en controlefaciliteiten regelmatig worden bezien, teneinde die verbeteringen aan te brengen die in redelijkheid kunnen worden verlangd om tot resultaten te komen die verder gaan dan voornoemde wettelijke normen.

5 Milieu

De *Werkgever* en de *werknemers* streven er naar dat bij de uitvoering van de activiteiten zo min mogelijk voor het milieu schadelijke emissies, lozingen en verwijderingen van afvalstoffen plaatsvinden.

6 Blootstelling gevaarlijke stoffen

De *Werkgever* streeft er naar de arbeid zo in te richten, dat blootstelling aan stoffen, al dan niet met persoonlijke beschermingsmiddelen, die redelijkerwijs een mogelijk gevaar voor de gezondheid van de *werknemer* zouden kunnen opleveren, van een zo kort mogelijke duur zal zijn.

De *Werkgever* zal ten zeerste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de *werknemer* zouden kunnen opleveren. De *werknemer* wordt volledig ingelicht over de resultaten daarvan.

7 Medische keuringen

De *Werkgever* draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de *werknemers*, aangevuld met gerichte periodieke keuringen van de *werknemers* die in situaties werken welke mogelijk gevaren voor de gezondheid kunnen opleveren.

8 Weigering opdracht

De *werknemer* heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de veiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig en onmiddellijk gevaar voor het leven of de gezondheid oplevert, dat in redelijkheid niet kan worden geëist, dat betrokkene die opdracht uitvoert. De *werknemer* dient hiervan onmiddellijk de chef in kennis te stellen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

9 Veiligheid, een uitzonderlijk belang

Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de *Werkgever* een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zullen de *vakverenigingen* al het mogelijke doen om de *Werkgever* te steunen in zijn poging de *werknemer* gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen.

10 Recht op bespreking

De *werknemers* kunnen ten alle tijde aangelegenheden betreffende de veiligheid, gezondheid en het milieu bespreken met hun lijnchef en vervolgens, indien nodig, met de gespecialiseerde deskundige diensten van de onderneming, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het werkoverleg of het overleg met de *ondernemingsraad*. Dit laat onverlet het recht van de *werknemer* zich terzake te laten bijstaan door een bestuurslid van de bedrijfsafdeling van zijn *vakvereniging*.

10 Jaarplan

De *Werkgever* zal het beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu vastleggen in een jaarplan dat hij met de *ondernemingsraad* bespreekt en voorlegt aan de *vakverenigingen*. Dit jaarplan zal mede gebaseerd zijn op inventarisatie van de veiligheids-, de gezondheids- en de milieुरisico's.

Artikel 18

Vakbondswerk in de onderneming

Het bondswerk op het niveau van de onderneming is tussen partijen geregeld in een afzonderlijke regeling.

Artikel 19

Pensioenregeling

1 Deelneming

In het bedrijf van de *Werkgever* is een pensioenregeling van kracht, waaraan de deelneming door de *werknemers* die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de *Werkgever*, verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.

2 Werknemersbijdrage

Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de *werknemersbijdrage* in de premie of hoogte van de uitkeringen, zullen door de *Werkgever* pas worden goedgekeurd nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de *vakverenigingen*.

3 Pensioenreglement

Met ingang van 1 januari 2006 geldt binnen het bedrijf van *werkgever* een gewijzigde pensioenregeling. Deze pensioenregeling en de overgangsbepalingen zijn vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds INVISTA.

4 Werkgeversbijdrage (voormalige) premiespaarregeling / IP-regeling:

De naar aanleiding van de gestopte premiespaarregeling vrijgevallen werkgeverspremie zal voor het kalenderjaar 2006 door werkgever aan de werknemer die hiervoor in aanmerking komt betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand december 2006.

Artikel 20

Werkgelegenheidsbeleid

1 Werkgelegenheid

- a. De *Werkgever* onderkent dat behoud en waar mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid, alsmede verbetering van de kwaliteit van belang is voor de *werknemers* en voor de gemeenschap. Het beleid van de *Werkgever* is er op gericht de *werknemer* zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De *Werkgever* streeft ernaar dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- b. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen waardoor de *Werkgever* meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de *vakverenigingen* openen teneinde de daaruit voor de betreffende *werknemers* resulterende gevolgen te regelen.
- c. Indien de *Werkgever* meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal *werknemers* te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de *inkomenspositie* en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde *werknemers* in gevaar komen, overleg met de *vakverenigingen* openen teneinde de daaruit voor de *werknemers* resulteren de gevolgen te regelen.

d.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- 1 Indien de *Werkgever* overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,
 - de bezetting van de *werknemers* ingrijpend te herzien, en/ of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de *werknemers*,zal hij de *vakverenigingen* zo spoedig mogelijk inlichten en, indien er gevolgen voor de *werknemers* zijn te verwachten, met de *vakverenigingen* overleg plegen hoe die gevolgen zullen worden opgevangen. In het kader van dit overleg zal zo nodig een sociaal plan worden opgesteld, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken *werknemers* in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
- 2 In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER fusiegedragsregels 1971, voorzover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de *Werkgever*, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de *ondernemingsraad* en de *vakverenigingen* inlichten omtrent de overwogen maatregel.
- 3 De *Werkgever* zal de maatregelen waartoe is besloten en de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen met de *vakverenigingen* en de *ondernemingsraad* bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan worden opgesteld waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken *werknemers* in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen dienen te worden getroffen.

2 Bespreking werkgelegenheidsaspecten

- a. Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de *vakverenigingen* worden besproken.
- b. De *Werkgever* zal voor de investeringen waarvoor een vergunning is vereist krachtens de Wet Selectieve Investerings, als voor andere investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, voor hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt, daarvan een afschrift zenden aan de *vakverenigingen*. Op een desbetreffend verzoek van de *vakverenigingen* zal de *Werkgever* deze gegevens met hen bespreken.
- c. Bij nieuwe en herinvesteringen zal aan de *vakverenigingen* worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.
- d. De *Werkgever* zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken *werknemers* sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de *vakverenigingen*. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken *werknemers* daarover, zal de *Werkgever* overleg voeren met de *vakverenigingen*.

3 Bezetting van de arbeidsplaatsen

a. Ingeleende arbeidskrachten

De *Werkgever* zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide *Werkgever*, waarmee een aanwervingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd. Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw,
- shutdown,
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden,
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplot is,
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen *werknemers* te krijgen zijn,
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de *Werkgever* met een derde gesloten aanwervingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de *Werkgever*, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.

b. Vacatures

- 1 Bij het ontstaan van vacatures worden eerst de *werknemers* die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.
- 2 De *Werkgever* zal de vacatures waarvoor externe werving moet plaats vinden, melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen. Indien de vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het CWI worden kenbaar gemaakt.

c. Deeltijdarbeid

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- 1 De *Werkgever* zal actief zoeken naar mogelijkheden om werk in *deeltijd* te verrichten als dat kostenneutraal kan gebeuren en zal alle verzoeken om in *deeltijd* te kunnen gaan werken met het daarbij behorende proportionele salaris, serieus in overweging nemen. Een eventuele afwijzing van zo'n verzoek zal ter toetsing worden voorgelegd aan (een commissie uit) de *ondernemingsraad*.
- 2 Voor *deeltijd*arbeid blijft de CAO van toepassing, met dien verstande dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur worden aangepast.

4 Overwerk

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

5 Kwetsbare groepen

- a. Een *werknemer* die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zonodig met behulp van scholing, indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.
- b. Het plaatsingsbeleid van de *Werkgever* zal erop zijn gericht dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

6 Informatie

Enmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, zal aan de *vakverenigingen* de volgende schriftelijke informatie worden verschaft:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan,
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel,
- het aantal arbeidsplaatsen, onderverdeeld in salarisgroep, aantalperiodieken en in dag- of ploegendienst,
- overwerk,
- vervroegd uitreden,
- leerlingen,
- *deeltijd*arbeid,
- mindervalide *werknemers*.

7 Casting Operator

Partijen zijn overeengekomen dat mede in het kader van het scheppen van werkgelegenheid voor laag opgeleiden in het bedrijf van werkgever de functie van Casting Operator zal worden opgenomen. Deze functie zal beperkt blijven tot uitvoeren van castingtaken.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO in overleg treden over de bij deze nieuwe functie behorende beloning (schaalindeling, 2-ploegentoeslag, etc) alsmede datgene dat nodig is om op grond van functiewaardering deze functie binnen de organisatie in te passen; waaronder tevens het oprekken van het loongebouw aan de onderkant.

Artikel 21

Tussentijdse herziening van deze CAO

- 1 In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn Partijen bevoegd, ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
- 2 In geval het overleg tussen partijen over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen in Nederland niet binnen 4 weken tot overeenstemming heeft geleid, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
- 3 Indien na ontvangst van het in lid 2 bedoelde advies van de Stichting van de Arbeid niet binnen 2 maanden tussen partijen overeenstemming wordt bereikt over de voorgestelde wijzigingen, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekende brief aan alle overige partijen op te zeggen.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Artikel 22

Inwerkingtreding en duur van deze CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2005 en eindigt zonder dat opzegging is vereist op 31 maart 2007.

Aldus overeengekomen:

Partij ter ene zijde:

INVISTA (Nederland) BV – Rozenburg te Rotterdam-Botlek

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage I

Funcatiegroepen

Groep I (0 tot 20 punten)

Leerling Operator

Groep II (20 tot 40 punten)

Onbezet

Groep III (40 tot 60 punten)

Onbezet

Groep IV (60 tot 80 punten)

Operator Slitting
Operator Recovery
General Services Operator
Operator IV (NEC)
Productie Technician 1 (NPP)

Groep V (80 tot 100 punten)

Laboratory Technician I
Assistant Storekeeper
1e Operator Slitting
1e Operator Stenters
1e Operator Handl./Rec.
Laboratory Assistant D
Operator III (NEC)
Operator masterbatches (NEC)
Administrative Assistant
Operator III E&I (NEC)
Operator III Mech. (NEC)
Productie Technician 2 (NPP)
Warehouse Operator

Groep VI (100 tot 120 punten)

Laboratory Technician II
Storekeeper
Guard
Relief Operator Slitting
Relief Operator Stenter
Relief Operator Pol. Handl./Rec.
Operator II (NEC)
Operator II Mech. (NEC)
Operator II E&I (NEC)
Assistant Warehouse Foreman
Warehouse Operator
Productie Technician 3 (NPP)

Groep VII (120 tot 140 punten)

Secretary
Laboratory Technician III
Fitter A + Fitter A mach. versp. (Films)
Distribution Clerk B
Sr. Operator Slitting
Monitoring Room Operator
1e Operator Films
Operator II (Films)
Relief Operator (Films)
Assistant Management Acc. (Films)
Orderbehandelaar A
Operator I (NEC)
Warehouse Foreman
Instrument Artificer A
Electrician A
Production Technician 4 (NPP)

Groep VIII (140 tot 160 punten)

Laboratory Technician IV
Administrative Assistant A
Planning & Monitoring Clerk (Films)
Distribution Clerk A
Senior Operator (NEC)
Planning & Order Clerk (Films)
Assistant Man. Acc. Decentraal (Films)
Management Assistent
Allround Mechanic
Production Technician 5 (NPP)

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage II

Functiesalarissen van 1 januari 2005 tot en met 31 mei 2005 (inclusief verhoging met 0,55%)

Functiesalarissen van 1 januari 2005 - 31 mei 2005

Reden aanpassing: CAO verhoging 0,55% per 1 januari 2005

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16	820.89	833.54	855.92	-	-	-	-	-
17	948.86	965.41	991.19	1,010.67	-	-	-	-
18	1,077.82	1,095.80	1,125.49	1,148.37	1,193.14	-	-	-
19	1,207.73	1,227.20	1,258.83	1,286.07	1,335.71	1,389.72	1,467.57	1,568.30
20	1,379.51	1,401.41	1,440.33	1,470.00	1,526.45	1,586.79	1,676.81	1,792.63
21	1,551.77	1,576.08	1,618.92	1,651.99	1,717.69	1,783.86	1,886.05	2,015.97
22	-	-	-	-	-	1,933.73	2,022.29	2,126.91
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1,723.03	1,751.25	1,798.46	1,836.90	1,907.94	1,982.87	2,095.28	2,239.80
1	1,748.83	1,778.02	1,825.22	1,865.11	1,940.55	2,020.83	2,133.24	2,281.17
2	1,775.57	1,805.76	1,854.42	1,894.80	1,973.64	2,057.32	2,170.69	2,323.50
3	1,800.89	1,831.06	1,883.12	1,928.87	2,009.15	2,099.17	2,212.56	2,367.76
4	1,826.67	1,860.26	1,913.29	1,960.98	2,048.08	2,135.67	2,254.39	2,413.99
5	1,854.42	1,887.49	1,946.38	1,994.56	2,087.98	2,178.49	2,295.76	2,459.27
6	1,882.16	1,916.22	1,975.59	2,030.08	2,127.88	2,217.90	2,337.61	2,501.58
7	-	1,945.41	2,009.15	2,071.44	2,168.27	2,262.17	2,381.40	2,553.17
8	-	-	-	-	-	2,305.00	2,427.63	2,599.39
9	-	-	-	-	-	-	2,474.83	2,646.60
Na 3 jr max*	1,900.65	1,964.39	2,030.08	2,091.87	2,191.14	2,327.38	2,499.16	2,673.35
Na 6 jr max*	1,919.61	1,983.85	2,050.03	2,111.83	2,212.06	2,350.75	2,523.97	2,700.12
Na 9 jr max*	1,939.08	2,003.81	2,070.96	2,133.24	2,233.47	2,373.61	2,549.27	2,726.88
Na 12 jr max* 0.5%	1,948.78	2,013.83	2,081.30	2,143.90	2,244.65	2,385.48	2,562.01	2,740.51
* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL								

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Functiesalarissen vanaf 1 juni 2005 tot en met 31 maart 2006 (inclusief verhoging met 1%)

Functiesalarissen van 1 juni 2005 - 31 maart 2006

Reden aanpassing: CAO verhoging 1,0% per 1 juli 2005

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16	829.10	841.88	864.48	-	-	-	-	-
17	958.35	975.06	1,001.10	1,020.78	-	-	-	-
18	1,088.60	1,106.76	1,136.74	1,159.85	1,205.07	-	-	-
19	1,219.81	1,239.47	1,271.42	1,298.93	1,349.07	1,403.62	1,482.25	1,583.98
20	1,393.31	1,415.42	1,454.73	1,484.70	1,541.71	1,602.66	1,693.58	1,810.56
21	1,567.29	1,591.84	1,635.11	1,668.51	1,734.87	1,801.70	1,904.91	2,036.13
22						1,953.07	2,042.51	2,148.18
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1,740.26	1,768.76	1,816.44	1,855.27	1,927.02	2,002.70	2,116.23	2,262.20
1	1,766.32	1,795.80	1,843.47	1,883.76	1,959.96	2,041.04	2,154.57	2,303.98
2	1,793.33	1,823.82	1,872.96	1,913.75	1,993.38	2,077.89	2,192.40	2,346.74
3	1,818.90	1,849.37	1,901.95	1,948.16	2,029.24	2,120.16	2,234.69	2,391.44
4	1,844.94	1,878.86	1,932.42	1,980.59	2,068.56	2,157.03	2,276.93	2,438.13
5	1,872.96	1,906.36	1,965.84	2,014.51	2,108.86	2,200.27	2,318.72	2,483.86
6	1,900.98	1,935.38	1,995.35	2,050.38	2,149.16	2,240.08	2,360.99	2,526.60
7	-	1,964.86	2,029.24	2,092.15	2,189.95	2,284.79	2,405.21	2,578.70
8	-	-	-	-	-	2,328.05	2,451.91	2,625.38
9	-	-	-	-	-	-	2,499.58	2,673.07
Na 3 jr max*	1,919.66	1,984.03	2,050.38	2,112.79	2,213.05	2,350.65	2,524.15	2,700.08
Na 6 jr max*	1,938.81	2,003.69	2,070.53	2,132.95	2,234.18	2,374.26	2,549.21	2,727.12
Na 9 jr max*	1,958.47	2,023.85	2,091.67	2,154.57	2,255.80	2,397.35	2,574.76	2,754.15
Na 12 jr max* 0.5%	1,968.27	2,033.97	2,102.11	2,165.34	2,267.10	2,409.33	2,587.63	2,767.92
* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL								

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Functiesalarissen vanaf 1 april 2006 tot en met 31 juli 2006 (inclusief verhoging met 1,5%)

Functiesalarissen van 1 april 2006 - 31 juli 2006

Reden aanpassing: CAO verhoging 1,5% per 1 april 2006

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16	841.54	854.50	877.45	-	-	-	-	-
17	972.72	989.69	1,016.12	1,036.09	-	-	-	-
18	1,104.93	1,123.36	1,153.80	1,177.25	1,223.15	-	-	-
19	1,238.10	1,258.06	1,290.49	1,318.41	1,369.30	1,424.67	1,504.48	1,607.74
20	1,414.20	1,436.66	1,476.55	1,506.97	1,564.84	1,626.70	1,718.98	1,837.71
21	1,590.80	1,615.72	1,659.64	1,693.54	1,760.89	1,828.72	1,933.48	2,066.67
22	-	-	-	-	-	1,982.36	2,073.15	2,180.40
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1,766.36	1,795.29	1,843.69	1,883.10	1,955.92	2,032.74	2,147.98	2,296.13
1	1,792.81	1,822.74	1,871.12	1,912.02	1,989.35	2,071.65	2,186.89	2,338.54
2	1,820.23	1,851.17	1,901.06	1,942.45	2,023.28	2,109.06	2,225.28	2,381.94
3	1,846.18	1,877.11	1,930.48	1,977.38	2,059.68	2,151.96	2,268.21	2,427.31
4	1,872.61	1,907.05	1,961.41	2,010.30	2,099.59	2,189.38	2,311.09	2,474.70
5	1,901.06	1,934.96	1,995.33	2,044.72	2,140.49	2,233.28	2,353.50	2,521.12
6	1,929.50	1,964.41	2,025.28	2,081.14	2,181.40	2,273.68	2,396.40	2,564.49
7	-	1,994.34	2,059.68	2,123.54	2,222.80	2,319.06	2,441.29	2,617.38
8	-	-	-	-	-	2,362.97	2,488.68	2,664.76
9	-	-	-	-	-	-	2,537.07	2,713.16
Na 3 jr max*	1,948.45	2,013.79	2,081.14	2,144.48	2,246.25	2,385.91	2,562.01	2,740.58
Na 6 jr max*	1,967.89	2,033.74	2,101.59	2,164.94	2,267.69	2,409.87	2,587.45	2,768.03
Na 9 jr max*	1,987.85	2,054.21	2,123.04	2,186.89	2,289.64	2,433.31	2,613.38	2,795.46
Na 12 jr max* 0.5%	1,997.79	2,064.48	2,133.64	2,197.82	2,301.10	2,445.47	2,626.44	2,809.43
* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL								

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Functiesalarissen vanaf 1 augustus 2006 tot en met 30 september 2006

Functiesalarissen van 1 augustus 2006 - 30 september 2006

Reden aanpassing: OHT 1,9% in basissalaris

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16	857.52	870.74	894.12	-	-	-	-	-
17	991.21	1,008.49	1,035.42	1,055.77	-	-	-	-
18	1,125.92	1,144.71	1,175.72	1,199.62	1,246.39	-	-	-
19	1,261.63	1,281.97	1,315.01	1,343.46	1,395.32	1,451.74	1,533.06	1,638.29
20	1,441.07	1,463.95	1,504.61	1,535.60	1,594.57	1,657.61	1,751.64	1,872.63
21	1,621.02	1,646.42	1,691.17	1,725.71	1,794.35	1,863.47	1,970.22	2,105.94
22	-	-	-	-	-	2,020.03	2,112.54	2,221.83
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1,799.93	1,829.40	1,878.72	1,918.88	1,993.09	2,071.36	2,188.79	2,339.76
1	1,826.88	1,857.37	1,906.68	1,948.35	2,027.15	2,111.02	2,228.44	2,382.97
2	1,854.81	1,886.35	1,937.18	1,979.36	2,061.72	2,149.13	2,267.56	2,427.19
3	1,881.26	1,912.78	1,967.16	2,014.95	2,098.81	2,192.85	2,311.30	2,473.43
4	1,908.19	1,943.28	1,998.68	2,048.49	2,139.48	2,230.98	2,355.00	2,521.72
5	1,937.18	1,971.72	2,033.24	2,083.57	2,181.16	2,275.71	2,398.21	2,569.02
6	1,966.16	2,001.74	2,063.76	2,120.68	2,222.84	2,316.88	2,441.93	2,613.22
7	-	2,032.23	2,098.81	2,163.88	2,265.04	2,363.13	2,487.68	2,667.11
8	-	-	-	-	-	2,407.87	2,535.97	2,715.40
9	-	-	-	-	-	-	2,585.28	2,764.71
Na 3 jr max*	1,985.47	2,052.06	2,120.68	2,185.23	2,288.93	2,431.25	2,610.69	2,792.66
Na 6 jr max*	2,005.28	2,072.38	2,141.52	2,206.08	2,310.78	2,455.66	2,636.61	2,820.62
Na 9 jr max*	2,025.62	2,093.24	2,163.38	2,228.44	2,333.14	2,479.54	2,663.04	2,848.57
Na 12 jr max* 0.5%	2,035.75	2,103.70	2,174.18	2,239.58	2,344.82	2,491.94	2,676.35	2,862.81
* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL								

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Functiesalarissen vanaf 1 oktober 2006 (inclusief verhoging met 0,5%)

Functiesalarissen vanaf 1 oktober 2006

Reden aanpassing: CAO verhoging 0,5% per 1 oktober 2006

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16	861.81	875.09	898.59	-	-	-	-	-
17	996.16	1,013.54	1,040.60	1,061.05	-	-	-	-
18	1,131.55	1,150.43	1,181.60	1,205.62	1,252.62	-	-	-
19	1,267.94	1,288.38	1,321.58	1,350.18	1,402.30	1,459.00	1,540.73	1,646.48
20	1,448.28	1,471.27	1,512.13	1,543.28	1,602.55	1,665.89	1,760.40	1,881.99
21	1,629.13	1,654.65	1,699.62	1,734.34	1,803.32	1,872.79	1,980.07	2,116.47
22	-	-	-	-	-	2,030.13	2,123.10	2,232.94
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1,808.92	1,838.55	1,888.12	1,928.47	2,003.05	2,081.72	2,199.73	2,351.46
1	1,836.01	1,866.66	1,916.21	1,958.09	2,037.29	2,121.57	2,239.58	2,394.89
2	1,864.08	1,895.78	1,946.86	1,989.26	2,072.03	2,159.88	2,278.90	2,439.33
3	1,890.67	1,922.34	1,977.00	2,025.03	2,109.31	2,203.82	2,322.86	2,485.80
4	1,917.73	1,953.00	2,008.67	2,058.74	2,150.18	2,242.14	2,366.77	2,534.33
5	1,946.86	1,981.58	2,043.41	2,093.99	2,192.07	2,287.09	2,410.21	2,581.87
6	1,975.99	2,011.75	2,074.08	2,131.28	2,233.96	2,328.46	2,454.14	2,626.29
7	-	2,042.39	2,109.31	2,174.70	2,276.36	2,374.94	2,500.12	2,680.45
8	-	-	-	-	-	2,419.91	2,548.65	2,728.97
9	-	-	-	-	-	-	2,598.20	2,778.54
Na 3 jr max*	1,995.40	2,062.32	2,131.28	2,196.15	2,300.37	2,443.40	2,623.75	2,806.62
Na 6 jr max*	2,015.30	2,082.75	2,152.23	2,217.11	2,322.33	2,467.94	2,649.79	2,834.72
Na 9 jr max*	2,035.75	2,103.70	2,174.20	2,239.58	2,344.81	2,491.94	2,676.35	2,862.82
Na 12 jr max* 0.5%	2,045.93	2,114.22	2,185.05	2,250.78	2,356.55	2,504.40	2,689.73	2,877.13
* NA 3 JAAR OP HET MAXIMUM AANTAL FUNCTIEJAREN IN DEZELFDE SCHAAL								

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

**Bijlage III-A
Werkgeversbijdrage**

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene *Werkgevers* Vereniging Nederland en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Partijen komen overeen dat de bijdrage per kalenderjaar zal worden berekend, en wel naar het aantal *werknemers* dat op 1 mei in dienst van de *Werkgever* is. De bijdrage zal door de partij ter ene zijde voor 1 november worden overgemaakt aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.

**Bijlage III-B
Vakbondscontributie**

Werkgever zal jaarlijks met in acht neming van de fiscale regels medewerking verlenen aan het fiscaal verrekenen van de contributie van leden van een bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakbond.

Ter nadere uitwerking van deze regeling is het navolgende reglement van kracht.

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO

Artikel 1

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

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

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

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

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

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Werknemernummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij INVISTA (Nederland) BV vestiging Rozenburg lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij INVISTA (Nederland) BV vestiging Rozenburg;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar:
..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december van het lopende kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het lopende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

**) waar in dit declaratieformulier over hij wordt gesproken wordt ook zij bedoeld*

Datum:

Handtekening:

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage IV
ADV-, OTO- en Flex-dagen voor werknemers in dagdienst

Ter uitvoering van de bepalingen in artikel 4, lid 1, sub a geldt het volgende:

De werknemer in dagdienst heeft recht op 22 ADV-dagen. Van deze 22 ADV dagen:

- dienen er 13 verspreid over het jaar opgenomen te worden. Indien echter het aantal door hem niet opgenomen vakantiedagen op 31 december van het voorafgaande jaar de 7 dagen overschrijdt, wordt het aantal opgenomen vakantiedagen boven de 7 in mindering gebracht op de 13 ADV-dagen en vervangen door een uitkering ineens (waarbij het saldo aan vakantiedagen vanzelfsprekend intact blijft). Deze uitkering vindt plaats aan het eind van het jaar, respectievelijk bij eerdere beëindiging van het dienstverband en bedraagt 4,64% van het *maandinkomen* voor elke ADV-dag die in mindering is gebracht. Bij arbeidsongeschiktheid die langer dan een maand duurt wordt het recht op ADV dagen verminderd: vanaf de aanvang van de tweede maand arbeidsongeschiktheid vervalt per maand het recht op een dag.
- worden er 6 omgezet in verplichte OTO-dagen (Overleg, Training, Ontwikkeling). Hiervoor zal een compensatie worden betaald van 4,64% van het functiemaandsalaris per OTO-dag.
- worden er drie omgezet in flexibiliseringsdagen. Deze flexdagen kunnen naar behoefte van de medewerker opgenomen, dan wel gewerkt (en dus uitbetaald tegen 4,64% van het functiemaandsalaris per dag), dan wel gespaard worden.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage V

**Overleg Training en Ontwikkeling (OTO) – dagen
Voor werknemers in vijfploegendienst**

Voor de vijfploegendienstmedewerkers worden per jaar buiten het vijfploegenrooster 6 verplichte OTO-dagen (Overleg, Training, Ontwikkeling) ingeroosterd. De werknemer ontvangt hiervoor een compensatie van 4,64% van het functiemaandsalaris per gevolgde OTO- dag. Dit betekent dat geen ploegentoeslag wordt betaald over deze dagen. De betaling vindt plaats in maart en september. Het streven is om 2/3 de deel van de OTO-dagen in te vullen als trainingsdagen en 1/3 deel als overlegdagen. De overlegdagen kunnen eventueel opgesplitst worden in blokken van twee uur aansluitend aan een normale dienst.

Naast deze 6 verplichte dagen kunnen op vrijwillige basis voor individuele of groepen medewerkers in overleg meer OTO-dagen buiten het vijfploegenrooster worden afgesproken. Voor deze vrijwillige dagen geldt hetzelfde betalingstarief als voor de verplichte dagen.

Indien een geplande OTO dag binnen veertien dagen voor de geplande datum komt te vervallen vanwege een aan het bedrijf toe te rekenen oorzaak zal doorbetaling van die dag plaatsvinden. Indien een geplande OTO dag langer dan veertien dagen voor de geplande datum komt te vervallen kan een alternatieve invulling worden gepland en moet men die dagen wel lopen om uitbetaald te krijgen.

Indien het onverhoopt nodig blijkt te zijn om collectief voor een hele fabriek meer dan de zes verplichte OTO-dagen vast te stellen dan zal dit beschouwd worden als overwerk.

Mocht door omstandigheden een geplande OTO-dag niet worden bijgewoond dan vervalt de betaling.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage VI
Artikelen van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 628

Lid 1

De *werknemer* behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de *Werkgever* behoort te komen.

Lid 2

Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.

Lid 3

Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de *werknemer*, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

Lid 4

Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de *werknemer* zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.

Lid 5

Van dit artikel kan niet ten nadele van de *werknemer* worden afgeweken, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement.

Artikel 629

Lid 1

Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de *werknemer* voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de *Werkgever* de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.

Lid 2

Voor de *werknemer* die ten behoeve van zijn *Werkgever* uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.

Lid 3

De *werknemer* heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de *Werkgever* of voor een door de *Werkgever* met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de *Werkgever* hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

Lid 4

Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de *werknemer* toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de *werknemer* niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de *werknemer* in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

Lid 5

De *Werkgever* is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de *werknemer* zich niet houdt aan door de *Werkgever* schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de *Werkgever* behoeft om het recht op loon vast te stellen.

Lid 6

De *Werkgever* kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de *werknemer* daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Lid 7

Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

Lid 8

Van dit artikel kan ten nadele van de *werknemer* slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de *werknemer* voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht heeft op loon.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Lid 9

Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de *werknemer* ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengesteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 672

Lid 1

Opzegging geschiedt tegen het eind van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

Lid 2

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand
- a. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
- b. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
- c. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden

Lid 3

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.

Lid 4

Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met een maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste een maand bedraagt.

Lid 5

De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

Lid 6

Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgewezen. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer

Lid 7

Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van een maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Lid 8

Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden bekort, mits de termijn niet korter is dan voor de werknemer.

Lid 9

Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 678

Lid 1

Voor de *Werkgever* worden als dringende reden in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de *werknemer*, die ten gevolge hebben dat van de *Werkgever* redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Lid 2

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de *werknemer* bij het sluiten van de overeenkomst de *Werkgever* heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de *Werkgever* onwaardig wordt;
- e. wanneer hij de *Werkgever*, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer hij de *Werkgever*, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de *Werkgever* beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing te roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de *Werkgever*, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de *Werkgever* verstrekt;
- k. wanneer hij op ander wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Lid 3

Bedingen waarbij aan de *Werkgever* de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

Lid 1

Voor de *werknemer* worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de *werknemer* redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Lid 2

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de *Werkgever* de *werknemer*, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- b. wanneer hij de *werknemer*, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
- d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
- e. wanneer hij de *werknemer* wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
- f. wanneer hij de *werknemer* wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
- g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit met zich meebrengt, de *werknemer* niettegenstaande diens weigering gelast in het bedrijf van een andere *Werkgever* te verrichten;
- i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de *werknemer* zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
- j. wanneer de *werknemer* door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

Lid 3

Bedingen waarbij aan de *werknemer* de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
INVISTA Rozenburg

Bijlage VII
ORBA Beroepsprocedure

1 Beroepsgronden

De *werknemer* kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- de voor zijn functie geldende functie- omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat.

Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

2 Beroepstermijn

- a. Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de *werknemer* de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functie- omschrijving heeft ondergaan.
- b. Beroep tegen de indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie *maanden* nadat de *werknemer* over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

3 Beroepsprocedure

- a. via de chef

1 Beroep dient bij de chef te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.

2 De *werknemer* dient de zaak eerst te bespreken met zijn chef. Indien de chef en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling van mening zijn dat de bezwaren van de *werknemer* gegrond zijn, legt de chef de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de ORBA-methode van functiewaardering wordt gevolgd. In het geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en evt. ook een herindeling van de functie resulteren.

Als de chef de bezwaren van de *werknemer* afwijst, kan de *werknemer* met medeweten van de chef en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de *Werkgever* wenden.

Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA-methode. De *werknemer*, diens chef en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

De *Werkgever* streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de *werknemer* zelf is gelegen, de procedures genoemd onder A en B binnen drie *maanden* af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de *werknemer* daaromtrent geïnformeerd.

- c. Commissie van deskundigen

1 Indien het onder A resp. B gestelde niet leidt tot een voor de *werknemer* bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de *vakvereniging* waarbij hij is aangesloten.

De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaande uit één of meer terzake deskundigen van die *vakvereniging* en van het Organisatiebureau van de Algemene *Werkgevers* Vereniging (AWV).

De commissie hoort partijen, stelt, zonodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de *Werkgever* voor de verdere af handeling advies.

2 Is de *werknemer* niet bij een *vakvereniging* aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de *Werkgever* voorleggen aan het Organisatiebureau van de AWV. Het bureau hoort partijen, stelt, zonodig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies aan de *Werkgever* uit.

4 Ingangsdatum bij gegrond verklaring van het beroep

Indien het beroep gegrond wordt verklaard, gaat de herwaardering resp. de herindeling van de functie in op de eerste dag van de *maand* volgend op de datum, waarop de onder 3a sub 1 vermelde brief van de *werknemer* werd ontvangen.