

#263401

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

**BROCACEF B.V.
IMGROMA B.V.
BLOCKLAND B.V.
CANTARUS B.V.
B.V. Exploitiemaatschappij COMPLEX**

looptijd van 1 mei 2006 tot 1 mei 2007

Trefwoorden index CAO

Afbouwregeling ploegentoeslag	art. 9.11
Afwezigheid met behoud salaris Arbeid en Zorg, Wet	art. 11.1, 11.2, 11.4, bijlage VI
Arbeidsduur	art. 11.2
38 urige werkweek	art. 6.1, 13A
36 urige werkweek	art. 6.1, bijlage II, bijlage VIII
dagdienstvenster	art. 6.3
Arbeidsovereenkomst	art. 5
Arbeidsongeschiktheid	
loondoorbetaling	art. 14.1a
aanvulling op WAO/WW	art. 14.1b e.v.
re-integratie	art. 14.5
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	art. 16.2
Arbeidstijden	art. 6.3, aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 2)
Beroepsprocedure functie-indeling CAO à la carte	art. 7.7 aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 3)
Deeltijdwerken	art. 6.6
Doktersbezoek etc.	art. 11.2
Extra uitkering	art. 17
Functiegroep indeling	art. 7.1, 7.2, 7.3, 8.3
beroep tegen	art. 7.7, 7.8c
inschaling in salaristabel	art. 7.8a
persoonlijke toeslagen	art. 7.8b
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 5)
Opzegtermijn	art. 5.4
Ouderschapsverlof en pensioenopbouw	art. 11.6
Overplaatsing	art. 7.3, 7.4
Overwerk	
vergoeding	art. 9.5 t/m 9.8, 9.10
verplichting tot	art. 9.9
Partieel leerplichtigen	bijlage III
Pensioengerechtigde leeftijd	art. 5.5, art. 16
Pensioenopbouw ouderschapsverlof	art. 11.6
Pensioenregeling	art. 16
Periodieke salarisverhoging	art. 8.2
Persoonlijke toeslag	art. 7 lid 3c, 8 lid 3c
Ploegentoeslag	
afbouwregeling	art. 9.11
Pre-pensioneringscursus	art. 11.5
Proeftijd	art. 5.1
Re-integratie arbeidsgehandicapten	art. 14.5
Roostervrije dagen	art. 13A
Rouwverlof	aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 9)

Salaristabellen	bijlage II
toekenning periodiek	art. 8.2
indeling in hogere tabel	art. 8.3
beloning gehandicapten	art. 8.5
tijdstip salarisbetaling	art. 8.7
Salarisverhogingen	bijlage II
Scholing	bijlage VII
Senioredagen	art. 6.5a
vierdaagse werkweek	art. 6.5c
Snipperdagen	art. 12.6
Spaarloonregeling	art. 18
Studiekostenvergoeding	bijlage VII
Tijdsparregeling	art. 9 lid 5a, 12 lid 11
Tijdelijke hogere functie	art. 7.2.c, 8.4
Toeslag werkomstandigheden	art. 9A
functieoverzicht	bijlage V
Vakantie	
aaneengesloten	art. 12.5
uurwaarde van een dag	art. 12.1
eindigen dienstverband	art. 12.10
vakantiejaar	art. 12.1
opname	art. 12.7
onderbreking van het werk	art. 12.8
vakantierechten	art. 12.2, 12.3, 12.4
samenvallend andere dagen	art. 12.9
sparen van vakantie	aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 3)
verjaring van vakantie	art. 12.11
Vakantietoeslag	art. 13
Vakbondswerk	art. 19, bijlage VI
Verplichtingen	
van werkgever	art. 2
van medewerker	art. 4
van vakverenigingen	art. 3
Verlof met behoud van salaris	art. 11
Vloer vakantietoeslag	art. 13.1
Waarneming hogere functie	art. 7.2c, 8.4
WAO	
aanvulling op uitkering	art. 14.1b e.v.
hiaatverzekering	art. 16
Waarnemingstoeslag	art. 7.2, 8.4
Werkgelegenheid arbeidsongeschikten	aanvullende afspraken (bijlage bij CAO, 1)
Werktijden	art. 6.2, 6.3
Ziekte	
loondoorbetaling bij	art. 14
verzuimgesprekken	art. 14.3b
Zon- en feestdagen	art. 10
Zorgverlof	art. 11.2, 11.3

INHOUDSOPGAVE

Trefwoordenregister

ARTIKEL OMSCHRIJVING

Artikel 1	Begripsbepalingen.....	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	10
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de medewerker	10
Artikel 5	Aanneming en ontslag.....	11
Artikel 6	Arbeidsduur en werktijden	13
Artikel 7	Functiegroepen en salaristabellen.....	15
Artikel 8	Toepassing van de salaristabellen	19
Artikel 9	Beloning voor overwerk en onaangename uren	21
Artikel 9A	Toeslag werkomstandigheden	24
Artikel 10	Zon- en feestdagen.....	25
Artikel 11	Afwezigheid.....	25
Artikel 12	Vakantie.....	28
Artikel 13	Vakantietoeslag	32
Artikel 13A	Roostervrije dagen	33
Artikel 14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	33
Artikel 15	Arbeidsreglement.....	35
Artikel 16	Pensioenvoorzieningen.....	36
Artikel 18	Spaarloonregeling.....	36
Artikel 19	Vakbondswerk binnen de onderneming.....	36
Artikel 20	Bijdrageregeling aan de vakverenigingen	38
Artikel 21	Tussentijdse wijzigingen	38
Artikel 22	Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst.....	39
Aanvullende afspraken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 mei 2006 tot en met 30 april 2007.....		1

BIJLAGEN

- I Functie rangschikkinglijst - Pro Memorie
- II Salariswijzigingen en tabellen
- III Arbeidsduur partieel leerplichtigen
- IV Regelingen HRM
- V Functies die in aanmerking komen voor toeslag werkomstandigheden
- VI Lijst van vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim met behoud van loon kan worden aangevraagd
- VII Scholing
- VIII Gemiddeld 36-urige werkweek
- IX Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

Brocacef B.V. te Maarssen, mede namens

Blocland B.V.
B.V. Exploitatiemaatschappij Complex
Imgroma B.V.
Cantarus B.V.

als partij enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij anderzijds

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 mei 2006 tot 1 mei 2007.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: elk der partijen enerzijds;
- b. vakverenigingen: elk der partijen anderzijds;
- c. medewerker: de werknemer (m/v) in volledige dienst van de werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in of gezien de aard van de werkzaamheden zou kunnen worden opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. maandsalaris: het salaris als geregeld in artikel 8;
- f. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de toegekende persoonlijke toeslag, de eventuele ploegentoeslag en de toeslag genoemd onder artikel 9A ;
- g. gehandicapte werknemer: de arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten;
- h. uurloon: voor zover de gemiddelde wekelijkse werktijd 38 uren bedraagt, is het uurloon gelijk aan het maandsalaris gedeeld door 164.67; voor zover de gemiddelde wekelijkse werktijd 36 uren bedraagt is het uurloon gelijk aan het maandsalaris gedeeld door 156;
- i. werkmaatschappij: het bedrijf van de werkgever.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven.
3. De werkgever verplicht zich met iedere medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst te zullen aangaan, waarbij deze overeenkomst en eventueel het in artikel 15 bedoelde arbeidsreglement van toepassing wordt verklaard. De werkgever verplicht zich er voor te zorgen dat iedere medewerker in het bezit is van een geldende CAO.
4. Werkgelegenheid
 - a. In het kader van de continuïteit van de onderneming is het beleid van de werkgever gericht op een zo groot mogelijke sociaal en economisch verantwoorde werkgelegenheid in de onderneming.

- b. Gedurende de looptijd van deze CAO zal niet tot gedwongen collectieve ontslagen worden overgegaan, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien de werkgever meent dat deze bijzondere omstandigheden zich voordoen, dan zal de directie met de vakorganisaties en de ondernemingsraad overleg plegen. Nadat indringend overleg met de vakorganisaties heeft plaatsgevonden, zal de werkgever de eventuele vermindering van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk trachten te realiseren door overplaatsing binnen het eigen bedrijf dan wel binnen de aan de werkgever gelieerde bedrijven, alsmede door middel van het niet opvangen van het natuurlijk verloop. Zo nodig zal getracht worden overplaatsingen naar andere ondernemingen binnen het concern te realiseren.
 - c. Ten aanzien van de werkgelegenheid in het algemeen wordt verwezen naar het gestelde in bijlage VII.
5. Informatie
- a. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste eenmaal per jaar informatie verstrekken over de algemene gang van zaken en in het bijzonder over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, alsmede over de vooruitzichten dienaangaande, zulks ter bevordering van de zekerheid van de medewerkers met betrekking tot de werkgelegenheid.
 - b. Gedurende de looptijd van deze CAO wordt eenmaal per 4 maanden aan de vakverenigingen en aan de ondernemingsraad informatie verstrekt aangaande:
 - a. geprognoseerde personeelsbezetting;
 - b. de gerealiseerde personeelsbezetting;
 - c. uitsplitsing van personeel naar volledig dienstverband en naar deeltijd dienstverband;
 - d. de hoeveelheid verricht overwerk;
 - e. de hoeveelheid tegoed uren ten gevolge van overwerk;
 - f. werk verricht door derden.
 - c. Wanneer de werkgever maatregelen, waaronder begrepen investeringsplannen, overweegt die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden en waarover hij advies aan de ondernemingsraad vraagt, zal hij hiervan, tegelijk met de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, mededeling doen aan de vakverenigingen.
 - d. Indien zich tussentijds duidelijke situatieveranderingen voordoen die afwijken van eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten en die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal de werkgever de vakorganisaties uitnodigen voor overleg.
 - e. Overleg over technologische ontwikkelingen zal op een zodanig tijdstip dienen plaats te vinden dat de sociale gevolgen voor de werknemers aan de orde komen, zoals: scholing, taakverbreding, taakverrijking, invloed bij het bepalen van systemen, effecten voor de kwaliteit van de functies.

6. Vacatures

- a. Voor de vervulling van vacatures zullen deze in de onderneming via de publicatieborden worden bekendgemaakt aan de eigen medewerkers en tevens bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
Deze procedure zal zowel ten aanzien van deeltijd vacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden worden gevolgd.
- b. De werkgever zal alle voorkomende extern te vervullen vacatures melden bij het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), onder vermelding van aard en niveau van de functie, alsmede van de daarvoor vereiste opleiding en ervaring en deze na vervulling afmelden.
- c. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad trachten een zodanig beleid te voeren dat ook jeugdigen, vrouwen, alsmede kwetsbare personen te werk kunnen worden gesteld.

7. Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan drie maanden worden verricht. Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b.
 - i) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder 7a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en aannemingsovereenkomst adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
 - ii) De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren met welke ondernemingen een charterovereenkomst is aangegaan. Bovendien zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over de totale kosten van deze werkzaamheden.
- c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de

ondernemingsraad van de mate waarin en de reden waarom van ingeleende arbeidskrachten gebruik is gemaakt, waaronder ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.

- d. De werkgever zal zo min mogelijk gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten.
De uitzendkrachten zullen zich te allen tijde moeten kunnen legitimeren.
 - e. Het aantal uitzendkrachten zal bij de werkgever, gemeten over een periode van drie maanden, niet hoger zijn dan 3% van het aantal medewerkers in dienst bij de werkgever. Wordt dit percentage overschreden, dan zullen uitzendovereenkomsten die langer dan drie maanden bestaan, worden vervangen door arbeidsovereenkomsten. Voor de vaststelling van het hier bedoelde aantal uitzendkrachten blijven uitzendkrachten, aangetrokken voor projecten en voor vervanging bij ziekte, buiten beschouwing.
Voor overschrijding van het maximum aantal toegestane uitzendkrachten kunnen tussen partijen in specifieke situaties afspraken worden gemaakt.
8. Organisatiebureau
De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de medewerkers consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, zullen in het hier bedoelde geval een punt van overleg vormen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.
9. Fusie, reorganisatie, sluiting
- a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-besluit fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluitenof
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
 - b.
 - i) In verband daarmee zal de werkgever voordat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie, sluiting of reorganisatie een openbare mededeling wordt gedaan, de vakverenigingen, de en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
 - ii) Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

- c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de medewerkers of een aantal medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
 - e. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorrang gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.
10. Kwaliteit van de arbeidsplaats
- a. De werkgever zal zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen in samenwerking met de ondernemingsraad zodanige maatregelen worden getroffen dat het vorenstaande gerealiseerd kan worden.
 - b. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad indien nodig nieuwe regelingen opstellen.
 - c. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.
De werkgever zal zijn beleid voortzetten t.a.v. het werken met chemische stoffen, welk beleid erop gericht is, de door de overheid gehanteerde richtlijnen met betrekking tot deze stoffen toe te passen.
 - d. De werkgever draagt er zorg voor dat medewerkers die aan beeldschermen werken 15 minuten kunnen pauzeren na iedere 2 uur onafgebroken oogcontact met het scherm.
 - e. De werkgever verplicht zich, in geval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden, na te gaan of een wijziging of aanvulling van de taakinhoud wenselijk en mogelijk is, teneinde het functieniveau op peil te houden. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever hieromtrent een schriftelijke motivering aan de medewerker doen toekomen.
 - f. Bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering, dient de werkgever de vakverenigingen en de ondernemingsraad vroegtijdig op de hoogte te stellen van zijn voornemen om een dergelijke aanvraag in te dienen alsmede van de mogelijke consequenties van de aanvraag.

11. Sociaal beleid
 - a. Met inachtneming van het bepaalde in het ondernemingsraadreglement zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promoties;
 - aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
 - overwerk.
 - b. Jaarlijks zal een sociaal jaarverslag worden opgesteld dat tenminste 4 weken voor de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad ter beschikking zal worden gesteld en tevens ter visie van het personeel zal worden gelegd. Indien een personeelslid geen deel uitmakend van de ondernemingsraad een exemplaar wenst te ontvangen, zal hem dit worden verstrekt.
Dit verslag zal, na behandeling in de ondernemingsraad, ook aan de vakverenigingen worden toegezonden.
12. Gehandicapte werknemers
 - a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
 - b. De werkgever zal in het jaarlijkse sociaal verslag inzicht geven in het gevoerde beleid, de getroffen voorzieningen en de verwachte ontwikkelingen in het kader van de Wet Re-integratie Gehandicapten.
13. Voorkoming en begeleiding arbeidsongeschiktheid
 - a. De werkgever voert een beleid, gericht op het voorkomen en bestrijden van arbeidsongeschiktheid.
De werkgever zal terzake een Arbo-jaarplan opstellen, waarin concrete voorstellen met betrekking tot dit beleid zijn neergelegd.
Deze voorstellen zullen worden besproken met de Ondernemingsraad en de vakorganisaties.
Evaluatie zal plaatsvinden in het Sociaal Jaarverslag.
 - b. Ten behoeve van de (her)plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever, met inschakeling van deskundigheid van de Arbo-dienst of een re-integratiedienst, onderzoek verrichten naar functies die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
14. Arbeidstijdenwet
Indien de werkgever voornemens is werktijdregelingen in te voeren die afwijken van het gestelde in deze CAO respectievelijk de grenzen van de zogenaamde standaardregeling in de Arbeidstijdenwet overschrijden, zal hij daarover voorafgaand overleg voeren met de vakorganisaties.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich ten aanzien van de medewerkers voor wie deze overeenkomst is aangegaan geen stakingen te zullen toepassen, noch toepassingen daarvan te zullen bevorderen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze overeenkomst en eventueel het in artikel 15 bedoelde arbeidsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede medewerker te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De medewerker is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, verband houdende met zijn/haar functie of voor zover deze redelijkerwijze van hem/haar kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. Iedere medewerker heeft de plicht om, in geval van hem persoonlijk onmiddellijk bedreigend gevaar voor veiligheid en/of gezondheid, zijn werkzaamheden op te schorten en zijn chef te waarschuwen die zal bepalen of de situatie van dien aard is dat eerst de nodige voorzieningen dienen te worden getroffen, alvorens de werkzaamheden kunnen worden hervat, onverminderd de desbetreffende bepalingen van de Arbo-wet.
6. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 15.
7. De medewerker is gehouden zich voor wat zijn/haar dienst- en schafttijd betreft, te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

8. De medewerker is gehouden ook buiten de op de uren van zijn dienstrooster arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 9 lid 2 van toepassing is.
9. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bij voorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. Het is de medewerker verboden, tenzij de werkgever hem uitdrukkelijk toestemming heeft verleend, betaalde arbeid voor derden te verrichten. De medewerker in deeltijd is het toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, mits hij daartoe een voorafgaand verzoek heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever dit verzoek niet schriftelijk en gemotiveerd heeft geweigerd. Het verrichten van arbeid voor derden die een soortgelijk bedrijf uitoefenen als dat van de werkgever is nimmer toegestaan.
In geval van overtreding van dit voorschrift kan de werkgever de medewerker schorsen zonder behoud van salaris gedurende drie dagen, c.q. in geval van herhaling op staande voet ontslaan.
11. De medewerker is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst alsmede het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 15 van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds de wettelijke proeftijd. De proeftijd wordt in het desbetreffende geval in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met een medewerker aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd,
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het volgende:
 - i) Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b) meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeids-overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - ii) Sublid 3i, onderdeel a) en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
 - iii) Artikel 668a lid 2 BW is niet van toepassing.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW. Het einde van de opzegtermijn valt samen met het einde van de kalendermaand.
- (In artikel 7: 672 wordt onder meer geregeld, dat de opzegtermijn voor de medewerker 1 maand bedraagt en voor de werkgever:
- 1 maand, indien de werknemer korter dan 5 jaar in dienst is;
 - 2 maanden, indien de werknemer korter dan 10 jaar in dienst is;
 - 3 maanden, indien de werknemer korter dan 15 jaar in dienst is;
 - 4 maanden bij een langer dienstverband.
- Ten aanzien van de werknemers in dienst op 31 december 1998 en op dat moment 45 jaar of ouder, blijft minimaal de op dat moment voor hen geldende opzegtermijn van kracht.)
5. Het dienstverband eindigt steeds, zonder voorafgaande opzegging, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
6. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor medewerkers als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel niet van toepassing.
7. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire dienstplicht) is op medewerkers als bedoeld in lid 2 sub b niet van toepassing.

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1.
 - a. De normale arbeidsduur van de medewerkers in dagdienst bedraagt 40 uur per week, verdeeld over 5 gelijke diensten.
 - b. De normale gemiddelde werktijd bedraagt 38 uur per week, verdeeld over 5 diensten. Ten aanzien van deze arbeidsduurverkortings is het gestelde in artikel 13 A van toepassing.
 - c. In een aantal afdelingen wordt een gemiddeld 36-urige werkweek gehanteerd. Voor de invoeringscriteria, de randvoorwaarden en nadere regeling wordt verwezen naar Bijlage VIII bij deze CAO.

2.
 - a. Iedere medewerker werkt volgens een dienstrooster.
 - b. Onder dienstrooster wordt verstaan een algemene werktijdregeling van een week of langer.
 - c. Over algemene dienstroosterwijzigingen pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van partijen ter andere zijde, ter zake overleg te plegen.

3. De werktijden voor de medewerkers in dagdienst liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de week, met dien verstande dat voor chauffeurs deze tijdstippen 6.00 en 19.00 uur zijn.
Indien marktomstandigheden dwingen tot overschrijding van dit dagdienst venster van 07.00 tot 18.00 uur, zal overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.
Voor de medewerkers werkzaam in een afdeling waar de gemiddeld 36-urige werkweek wordt gehanteerd, liggen de werktijden in dagdienst tussen 06.00 uur en 23.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de week.

4. Voor partieel leerplichtigen geldt het bepaalde in bijlage III.

5.
 - a. Voor de medewerker, die in een kalendermaand de hieronder staande leeftijd heeft bereikt, zal per kalenderkwartaal de mogelijkheid bestaan om op zijn verzoek in overleg met de werkgever extra vrije tijd op te nemen. Op jaarbasis bedraagt deze voor:

medewerkers van 55 t/m 58 jaar	11 dagen
medewerkers van 59 jaar	22 dagen
medewerkers van 60 jaar	30 dagen
medewerkers van 61 jaar	42 dagen
medewerkers van 62 jaar	50 dagen
medewerkers van 63 jaar	76 dagen
medewerkers van 64 jaar	89 dagen

Indien voor de betrokken medewerker een normale werkweek van gemiddeld 36 uren van toepassing is, wordt bovenstaand aantal dagen in uren omgerekend en wel in een verhouding van 7,2 uren per dag.

Medewerkers die parttime werkzaam zijn of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers die salaris uit passende arbeid ontvangen, kunnen naar rato van het aantal gewerkte uren eveneens voor deze regeling in aanmerking komen.

De wijze waarop deze vrije tijd kan worden opgenomen, zal in overleg met de leiding worden bepaald, met dien verstande dat deze vrije tijd in hele of halve dagen kan worden opgenomen, tenzij de bedrijfsomstandigheden of de voorkeur van de medewerker vrije tijd in uren gewenst maken. Deze vrije tijd kan tot maximaal over 3 maanden worden opgespaard. Na 3 maanden komt deze vrije tijd te vervallen.

- b. Over een seniorendag wordt door de werkgever 80% bruto betaald. Over seniorendagen wordt de pensioenverzekering volledig voortgezet met de geldende werkgevers/werknemersbijdrage. De werknemersbijdrage van 20% aan een seniorendag zal worden terugbetaald, wanneer de medewerker niet in de gelegenheid was om die dag op te nemen binnen de daarvoor gestelde tijd.
- c. Medewerkers van 58 tot en met 61 jaar kunnen ervoor kiezen het totaal van de hen over die vier jaren toekomstige seniorendagen (105) en voor zover nodig de leeftijdsvakantiedagen (18) te gebruiken om hun werkweek van 38 of van 36 uur om te zetten in een werkweek van 32 uur (vierdaagse werkweek). Medewerkers met een 38-urige werkweek moeten daarvoor naast de leeftijdsvakantiedagen nog 4,75 dagen per jaar uit hun vakantie(spaar) tegoed inzetten. Aangezien de arbeidsduurverkorting in een 32-uurs rooster is ingebouwd, vervallen de ATV dagen voor de deelnemers aan deze regeling.

De spreiding van de vier te werken dagen over de week zal in overleg met de leiding worden bepaald.

Het inkomen bij de werkweek van 32 uur wordt kosten- en inkomensneutraal vastgesteld op 98% van het oude inkomen en volgt uiteraard de algemene verhogingen van deze CAO.

De pensioenverzekering wordt volledig voortgezet met de geldende werkgevers/werknemersbijdrage.

De regeling gaat in per 1 juli 2002. De medewerker bepaalt zijn keuze voor het begin van de kalendermaand waarin hij de 58-jarige leeftijd bereikt. De keuze is alleen herroepelijk in uitzonderlijke situaties en mits passend in de organisatie. Voor medewerkers die op het moment van invoering van deze regeling de leeftijd van 58 jaar of ouder al hebben bereikt zal op hun verzoek de toepassing van deze regeling worden vastgesteld.

Voor medewerkers die parttime werkzaam zijn en voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers zal op hun verzoek individueel worden nagegaan of toepassing van deze regeling zinvol is.

Bij beëindiging van het dienstverband voordat de leeftijd van 62 jaar is bereikt, zal herrekening van het aantal beschikbare seniorendagen en leeftijdsvakantiedagen plaatsvinden.

6. Medewerkers die hiertoe de wens te kennen geven, worden in de gelegenheid gesteld parttime of deeltijdarbeid te verrichten, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
Verzoeken tot werken in deeltijd worden door de leidinggevende in overleg met de HR-adviseur beoordeeld. Eventuele afwijzingen van het verzoek zullen schriftelijk worden gemotiveerd.
Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden worden aan de deeltijdsituatie aangepast. Voor medewerkers met een individuele deeltijdovereenkomst voor gemiddeld 36 uur per week zullen de arbeidsvoorwaardelijke regels die gelden bij een 36-urige werkweek conform Bijlage IX van toepassing zijn, indien bij de afdeling waar zij werkzaam zijn een 36-urige werkweek wordt ingevoerd als bedoeld in lid 1 sub d van dit artikel.

Artikel 7 Functiegroepen en salaristabellen

- 1.
- a. De functies van de medewerkers zijn ingedeeld in functiegroepen. De functie rangschikkinglijst c.q. het functieraster is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Bij de indeling zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van een systeem van functieclassificatie.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salaristabel voor vakvolwassenen en jeugdigen.
De salaristabellen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- 2.
- a. Medewerkers, die aan de bekwaamheden en de ervaring voldoen, die voor de volledige vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden in de met de functie overeenkomende functiegroep en salaristabel geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
 - b. Medewerkers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere salaristabel worden ingedeeld.
 - c. Medewerkers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in die functiegroep en de salaristabel welke met hun eigen functie overeenkomt.
Deze medewerkers worden eventueel extra beloond volgens het bepaalde in artikel 8 lid 4.
- 3.
- a. Medewerkers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salaristabel ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in artikel 8 lid 3a is van toepassing.

- b. Medewerkers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salaristabel ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het bepaalde in artikel 8 lid 3b is van toepassing.
 - c. Medewerkers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van opheffing van functies in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand in hun salaristabel ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salaristabel ingedeeld. Hierbij zal rekening gehouden worden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving. Het bepaalde in artikel 8 lid 3c is van toepassing.
4. De werkgever zal in de gevallen als voorzien in de leden 2b en c en 3a, b en c, de medewerker vóór de overplaatsing inlichten over de aard der overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen.
5. Indien zich een geval voordoet, als bedoeld in lid 3 onder b of c zal de werkgever de ondernemingsraad hierover zo spoedig mogelijk inlichten.
6. Iedere medewerker wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van:
- a. de naam van zijn functie volgens de functie rangschikkinglijst;
 - b. de functiegroep waarbij zijn functie is ingedeeld;
 - c. het salaris dat hem in de desbetreffende salaristabel is toegekend;
7. Beroepsprocedure
- a. De medewerker, die zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie, kan daartegen beroep aantekenen.

Hierbij zijn twee mogelijkheden te onderscheiden:

- 1. Inhoud van de functie
Als de inhoud van de functie is gewijzigd en daardoor mogelijk de indeling moet worden aangepast, zal herclassificering plaats vinden. Dit wil zeggen dat op basis van de aan te leveren actuele functie-informatie, geaccordeerd door betrokken medewerker en zijn chef, een indeling door de Indelingscommissie zal plaats vinden. Voor herclassificatie kan de medewerker of diens leidinggevende terecht bij de HR-adviseur.
- 2. Indeling van de functie
De medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn functie heeft de mogelijkheid daartegen beroep aan te tekenen bij de Beroepscommissie.

- b. De Beroepscommissie telt vier leden (exclusief de ambtelijk secretaris) en is als volgt samengesteld:
- voorzitter: de daartoe aangewezen vertegenwoordiger van de Centrale Dienst HRM van Brocacef Holding N.V.
 - leden: drie leden benoemd door de Centrale Ondernemingsraad.

Het secretariaat zal worden gevoerd door de Centrale Dienst HRM van Brocacef Holding N.V.

- c. Het beroep moet worden ingesteld uiterlijk drie maanden na de mededeling van de indeling aan de betrokken medewerker.
- d. De medewerker stelt het beroep in door indiening van een door hem ingevuld bezwarenformulier bij het secretariaat van de Beroepscommissie. De leidinggevende voorziet het formulier van commentaar. Dit bezwarenformulier is verkrijgbaar bij de Centrale Dienst HRM van Brocacef Holding NV.
- e. Binnen een week na ontvangst bevestigt het secretariaat van de Beroepscommissie de ontvangst van het formulier aan de medewerker (hierna te noemen verzoeker) en de leidinggevende.
- f. De mondelinge behandeling van het beroepschrift vindt in het algemeen plaats binnen twee maanden na dagtekening van de onder lid e bedoelde bevestiging.
- g. Voor deze behandeling wordt verzoeker tenminste veertien dagen tevoren uitgenodigd door het secretariaat van de Commissie.
- h. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een medewerker werkzaam bij één van de werkmaatschappijen. Hij dient hiervan tenminste twee dagen vóór de dag, waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, mededeling te doen aan het secretariaat van de Commissie.
- i. Tijdens de mondelinge behandeling wordt de verzoeker in de gelegenheid gesteld het bezwarenformulier nader toe te lichten. Daarnaast hoort de Commissie in ieder geval de voorzitter van de Indelingscommissie; voorts kan de Commissie overige medewerkers werkzaam binnen één der werkmaatschappijen horen, indien zij dit voor een goede beoordeling van het beroep noodzakelijk acht.
- j. De mondelinge behandeling is niet openbaar.
- k. De beraadslaging van de Commissie vindt plaats na afloop van de mondelinge behandeling, in een voltallige vergadering van de Commissie. De Commissie beslist op basis van unanimiteit; geen der leden mag zich van stemming onthouden.

- l. Indien er geen unanimititeit van stemmen is, legt de Commissie het beroep, inclusief de verslaglegging, voor aan de Directie van Brocacef Holding N.V. Deze neemt op basis van die informatie een beslissing. De Beroepscommissie neemt deze beslissing over.
- m. De uitspraak van de Beroepscommissie is met redenen omkleed en wordt door de voorzitter van de Commissie binnen vier maanden na dagtekening van de onder 7.5 bedoelde bevestiging aan de verzoeker gezonden. De leidinggevende ontvangt hiervan een afschrift.
- n. De medewerker, die zich niet kan verenigen met de uitspraak van de Beroepscommissie heeft de mogelijkheid extern in beroep te gaan.

Voor de georganiseerde medewerker geldt hierbij de beroepsprocedure in het kader van de ORBA-methode, die loopt via de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

Een Arbitragecommissie, bestaande uit deskundigen van de vakvereniging waarvan de medewerker lid is en deskundigen aangewezen door de werkgever, zal een bindende uitspraak doen.

Voor de ongeorganiseerde medewerker geldt, dat extern beroep kan worden aangetekend bij een deskundige van de Algemene Werkgeversvereniging AWWN die niet namens de AWWN bij de totstandkoming, bij de toepassing c.q. bij de invoering van de ORBA-methode binnen het concern betrokken is geweest. In dat geval is de uitspraak, verkregen via de externe Beroepsprocedure bindend.

- o. De uit de beroepsprocedure voortvloeiende herclassering zal, met de daarbij behorende beloningwijziging, ingaan met ingang van de maand volgend op die waarin het in lid d. bedoelde formulier werd ingediend.
 - p. De beroepsprocedure gaat in op het moment dat het daarvoor bestemde formulier in het bezit is van de Beroepscommissie. De procedure dient tot aan het moment dat de arbitragecommissie wordt ingeschakeld niet langer dan drie maanden te duren. In overleg met de AWWN en de Arbitragecommissie wordt er naar gestreefd de gehele procedure binnen zes maanden af te ronden.
8. Overgangsbepalingen voor inschaling in de salaristabellen na functie classificatie van functies die nog niet in een functiegroep zijn ingedeeld.
- a. Inschaling in de salaristabellen
 - 1. Ten behoeve van de inschaling worden de salaristabellen voorzien van periodieken ter grootte van de in de onderscheiden salarisgroepen aangegeven percentages.
 - 2. Aan de betreffende medewerker wordt in de op hem van toepassing zijn de salaristabel tenminste het minimum salaris van de tabel toegekend dan wel zoveel hele periodieken als nodig zijn om hem zijn oude salaris, verhoogd met eventueel geldende persoonlijke toeslag,

- premies en andere toeslagen, niet gerekend de diplomatoeslag, te laten behouden.
3. Indien daardoor het maximum van de betreffende nieuwe salaristabel wordt overschreden, dan wordt aan de betreffende medewerker een persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het bedrag van de overschrijding.
 4. Jeugdigen ontvangen direct het bij hun leeftijd passende salaris.
 5. De toekenning van de eerstvolgende periodiek na de inschaling zal plaatsvinden op de wijze als gesteld in artikel 8.
- b. **Persoonlijke toeslagen**
1. Voor 40-jarigen en ouder zullen de persoonlijke toeslagen welvaartsvast zijn, dat wil zeggen dat hierop van toepassing zullen zijn, dezelfde verhogingen als die waarmee de C.A.O.-salarissen stijgen. Voor jongeren dan 40 jaar zullen de persoonlijke toeslagen geen wijziging ondergaan. Bij overloop van de ene leeftijdsgroep in de andere, verkrijgt men de rechten van de dan bereikte groep.
 2. De persoonlijke toeslag maakt deel uit van het inkomen en telt dus mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de extra uitkering en de pensioengrondslag, aanvullingen/loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, aanvullingen op uitkeringen WW en voor de uurloonberekening.
 3. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een periodieke verhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt, een en ander tot de persoonlijke toeslag is opgeheven.
- c. **Beroepsprocedure**
1. van toepassing is het bepaalde in lid 7 van dit artikel met dien verstande dat het bezwarenformulier slechts dan in behandeling zal worden genomen als het is ingediend binnen een termijn van 3 maanden nadat de gegevens van de herziene functieclassificatie aan de betrokkenen zijn bekendgemaakt.
 2. De uit deze beroepsprocedure voortvloeiende herclassificatie zal met de daarbij behorende beloningswijze ingaan op de datum van herziening van de functieclassificatie.

Artikel 8 Toepassing van de salaristabellen

1. Medewerkers, die nog niet de in hun salaristabel voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt, en wel met ingang van de maand volgend op hun verjaardag.
2.
 - a. De salarissen van de vakvolwassen medewerkers die nog niet het maximum van de salaristabel hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek bij normale functievervulling.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salaristabel op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van medewerkers die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salaristabel zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

- b. Indien een medewerker gedurende meer dan 30% van het jaar arbeidsongeschikt is (geweest), zal van geval tot geval worden beslist of hem wel dan niet een periodiek wordt toegekend. Als er ingevolge de bepalingen onder a en b van dit lid geen periodiek wordt toegekend, dan zal daarvan mededeling worden gedaan aan de ondernemingsraad. Indien de raad bespreking van individuele gevallen wenselijk acht, zal die bespreking, wanneer een commissie sociaal beleid is ingesteld, in die commissie plaatsvinden.
- c. Na indiensttreding zal het salaris met ingang van 1 januari daaraan volgend slechts dan met 1 periodiek verhoogd worden, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
- d. Bij de overgang van de salaristabel voor jeugdigen naar de salaristabel voor vakvolwassenen zal slechts met ingang van 1 januari daaraan volgend een periodiek worden toegekend, indien deze overgang heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

3.

- a. Bij indeling van een medewerker die wordt beloond volgens de vakvolwassen schaal in een hogere salaristabel, bedraagt de verhoging van het salaris tenminste een bedrag, gelijk aan een periodiek van die hogere salaristabel. Indien de medewerker op het tijdstip van de verhoging aanspraak gehad zou hebben op een periodiek in zijn oude schaal, dan wordt het salaris met deze periodiek verhoogd, alvorens indeling in de hogere salaristabel plaatsvindt.
- b. Bij indeling van een medewerker die wordt beloond volgens de vakvolwassen schaal in een lagere salaristabel om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salaristabellen. Indien deze verlaging betekent dat het toe te kennen nieuwe salaris hoger is dan het maximum van de betreffende lagere salaristabel dan zal aan hem een persoonlijke toeslag toegekend worden ter grootte van het verschil.
Deze persoonlijke toeslag, welke geen deel uit maakt van het salaris, stijgt niet mee met de verhogingen van de salaristabellen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere salaristabel wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
- c. Bij indeling van een medewerker die wordt beloond volgens de vakvolwassen schaal in een lagere salaristabel als gevolg van in artikel 7 lid 3c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, zal geen verlaging van het salaris plaatsvinden en zal, indien het toe te kennen salaris hoger is dan het maximum van de betreffende lagere salaristabel, aan hem een persoonlijke toeslag worden toegekend ter grootte van het verschil. Deze persoonlijke toeslag, welke geen deel uitmaakt van het salaris, zal voor 40-jarigen en ouder waardevast zijn, dat wil zeggen dat hierop van toepassing zijn dezelfde verhogingen als die waarmee de CAO-salarissen stijgen.

- Bij herindeling in een hogere salaristabel wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
- d. Indien een nieuwe medewerker in een functie elders zoveel ervaring heeft verkregen dat hij op grond daarvan in aanmerking zou kunnen komen voor een salaris dat het minimum salaris van zijn salaristabel te boven gaat, dan kan hem een hoger salaris worden toegekend.
4. De medewerker, die gedurende tenminste 5 achtereenvolgende diensten een functie volledig waarneemt, anders dan wegens vakantie, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor voor elk tijdvak van 22 diensten dat de waarneming onafgebroken heeft geduurd, een uitkering ten bedrage van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salaristabellen.
 5.
 - a. Het maandsalaris van medewerkers beneden de 55 jaar, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van alle voor de vervulling van hun functie mindervaliden, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - b. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte medewerker verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte medewerker in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - c. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte medewerker duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
 6. Voor elke volle dienst gedurende welke een medewerker in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst, geschiedt de vermindering naar evenredigheid.
 7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9 Beloning voor overwerk en onaangename uren

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk buiten het voor werknemer geldende dienstrooster, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar is verplicht indien dit naar de mening van de werkgever noodzakelijk is. Daarbij zullen de betreffende wettelijke voorschriften en het bepaalde in dit artikel in acht worden

genomen. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal medewerkers, dan wel voor langere tijdsduur, zal vooraf overleg gepleegd worden met de ondernemingsraad.

3. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. de verschuiving van uren, mits die uiterlijk bij het einde van de werktijd op de voorgaande dag bekend is gemaakt;
 - b. de verschuiving van uren op verzoek van de werknemer;
 - c. werkzaamheden voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits het inkomen over deze uren doorbetaald wordt;
 - d. werkzaamheden voor het inhalen van andere dan in de artikelen 10, 11 en 12 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen of uren.
4. Er is sprake van overwerk wanneer de medewerker tenminste een uur langer werkt dan het voor hem geldende rooster. Tevens is er sprake van overwerk wanneer de medewerker:
 - a. langer werkt dan 72 uur per twee weken in geval van een 36-urige werkweek;
 - b. langer werkt dan 76 uur in geval van een 38-urige werkweek.

Voor de parttime medewerker geldt hetzelfde, waarbij 72 resp. 76 uur verandert in tweemaal het overeengekomen aantal arbeidsuren per week.

5. De buiten het rooster gewerkte tijd dient in beginsel binnen de betreffende periode van twee weken in vrije tijd opgenomen te worden. De leidinggevende zal hierop toezien. In dat geval is er sprake van verschoven werktijd en vindt er geen betaling van de overwerkvergoeding plaats. Wel komt de medewerker in aanmerking voor de eventueel van toepassing zijnde toeslag voor onaangename uren. Wanneer het opnemen van de vrije tijd in de periode van twee weken niet mogelijk is, is er sprake van overwerk en komt de medewerker in aanmerking voor de overwerkvergoeding als bedoeld in lid 7 en de eventuele toeslag voor onaangename uren.
6. Eetpauzes op uren buiten het rooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd.
7. Een overwerkuur wordt, naast de betaling van het uurloon, vergoed met een toeslag van 35% van het normale uurloon.
8. Voor de medewerker die is ingedeeld in salaristabel K, wordt een overuur vergoed met een toeslag van 50% van een uurloon indien het wordt verricht op zaterdag of zondag en 100% van een uurloon indien het wordt verricht op een in artikel 10 lid 1 bedoelde feestdag.
9. De medewerker heeft de keuze om de vergoeding voor overwerk als bedoeld in lid 7 en/of de toeslag voor onaangename uren in tijd of in geld te laten vergoeden. Indien gekozen wordt voor vergoeding in tijd, zal deze kunnen worden genoten in de periode van de lopende maand en de twee daarop volgende maanden. De tijd die na deze periode nog niet genoten is, zal worden uitbetaald, tenzij andere afspraken tussen

werkgever en medewerker zijn gemaakt. De tijd kan ook worden aangewend voor de tijdsparregeling.

10. Voor het werken op onaangename uren gelden de vergoedingen zoals weergegeven in de onderstaande tabel (percentages van het normale uurloon):

Vergoedingen voor het werken op onaangename uren

	ma	di	wo	do	vr	za/zo	Feestdag
00:00/01:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
01:00/02:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
02:00/03:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
03:00/04:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
04:00/05:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
05:00/06:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	300%
06:00/07:00	115%	115%	115%	115%	115%	200%	300%
07:00/08:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
08:00/09:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
09:00/10:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
10:00/11:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
11:00/12:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
12:00/13:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
13:00/14:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
14:00/15:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
15:00/16:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
16:00/17:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
17:00/18:00	100%	100%	100%	100%	100%	200%	300%
18:00/19:00	115%	115%	115%	115%	125%	200%	300%
19:00/20:00	115%	115%	115%	115%	125%	200%	300%
20:00/21:00	120%	120%	120%	120%	135%	200%	300%
21:00/22:00	120%	120%	120%	120%	135%	200%	300%
22:00/23:00	150%	150%	150%	150%	165%	200%	300%
23:00/24:00	150%	150%	150%	150%	165%	200%	300%

11. De toeslagen voor overwerk en het werken op onaangename uren cumuleren tot een maximum van 165%, inclusief de betaling van het uurloon zelf. Voor zaterdag, zondag en feestdagen geldt geen cumulatie.
12. De medewerker die door de werkgever onverwacht van huis wordt opgeroepen voor overwerk, krijgt daarvoor een extra vergoeding. Deze bedraagt:
 - eenmaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste onaangename uur;
 - tweemaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste onaangename uur, indien dit valt op zaterdag of zondag.
13. De medewerker van 55-jaar en ouder is niet verplicht overwerk te verrichten.
14. De medewerker die gedurende langer dan een jaar werkzaam is geweest in bijvoorbeeld wisselende diensten en/of overwerk op grond waarvan hij in aanmerking kwam voor extra inkomen, ontvangt, indien dit inkomen vervalt anders dan door zijn eigen toedoen, gedurende onderstaande periode een percentage van dat extra inkomen. Dit wordt vastgesteld door een gemiddelde te nemen over de laatste 12 maanden.
 - a. Periode langer dan een jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 2 maanden 100%;
 - b. Periode langer dan drie jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 4 maanden 100%
 - gedurende 2 maanden 75%
 - gedurende 1 maand 50%
 - gedurende 1 maand 25%;
 - c. Periode langer dan vijf jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 6 maanden 100%
 - gedurende 4 maanden 75%
 - gedurende 4 maanden 50%
 - gedurende 2 maanden 25%.

Artikel 9A Toeslag werkomstandigheden

1. Medewerkers die functies vervullen waaraan bijzondere bezwarende omstandigheden zijn verbonden, ontvangen voor zolang die bijzondere bezwarende omstandigheden aan die functies verbonden zijn een extra toeslag van € 22,24 bruto per maand per 1 mei 2006. De indexering van deze toeslag is gekoppeld aan de algemene verhogingen van deze CAO. Deze toeslag geldt bij een volledige werkweek. Indien de medewerker minder gewerkt heeft dan de normale gemiddelde werktijd zal

deze toeslag naar evenredigheid worden berekend.

Bij een aaneengesloten ziekteperiode van meer dan een maand komt deze toeslag te vervallen.

2. Onder bijzonder bezwarende omstandigheden zoals bedoeld onder 1, worden verstaan, omstandigheden die, zoals berekend naar de door de AWWN gehanteerde methoden, 14 of meer punten ORBA aan inconveniënten opleveren. In bijlage V van de CAO zijn de namen van de functies vermeld die voor deze toeslag in aanmerking komen.
3. Deze toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag en de extra uitkering), van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan de niet op zaterdag of zondag vallende:
 - a. algemene erkende christelijke feestdagen, te weten nieuwjaarsdag, paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
 - b. Koninginnedag (30 april) en in de lustrumjaren 5 mei.
2. Op zaterdagen, zon- en feestdagen wordt, behoudens volgens dienstrooster, als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op zaterdag of zondag valt en geen arbeid behoeft te worden verricht, wordt het roosterinkomen doorbetaald.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst, worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur met dien verstande dat eerste kerstdag en nieuwjaarsdag geacht worden te beginnen op 24 december resp. 31 december om 19.00 uur.

Artikel 11 Afwezigheid

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1 van de Wet Arbeid & Zorg geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval zijn de bepalingen van artikel 14 van toepassing.
2. In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, wordt de medewerker over de voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het roosterinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de medewerker;
- b. gedurende één dag bij overlijden en één dag bij de begrafenis van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, schoonzoon of schoondochter, broer of zuster van de medewerker. Indien de medewerker als enige belast is met het regelen van de begrafenis of crematie en de overige met het overlijden samenhangende aangelegenheden zullen ook de tussenliggende dagen worden vrijgegeven;
- c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een zwager of schoonzuster, grootvader of grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), kleinkind van de medewerker;
- d. gedurende één dag bij ondertrouw van de medewerker;
- e. gedurende twee dagen bij huwelijk van de medewerker.
Wanneer het huwelijk op vrijdag of zaterdag wordt gesloten wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld de eerst aansluitende of direct voorafgaande werkdag(en) op te nemen;
- f. gedurende één dag bij huwelijk van kind, pleegkind of kleinkind, vader en moeder van de medewerker, één der schoonouders, broer of zuster, zwager of schoonzuster;
- g. bij bevalling van de echtgenote/partner de benodigde tijd; voorts bestaat na de bevalling van de echtgenote, de (geregistreerde) partner of degene van wie hij het kind erkent recht op een kraamverlof van twee dagen of diensten gedurende een tijdvak van vier weken vanaf de eerste dag waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
- h. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de medewerker en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de medewerker;
- i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een krachtens de wet hem persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, onder aftrek van de vergoeding wegens salarisderving, welke hij van derden had kunnen vorderen;
- j. Gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of broer resp. bij de Grote Professie van een kind of broer of zuster;
- k.
 - gedurende maximaal 5 dagen per kalenderjaar wanneer de medewerker is aangewezen als officieel afgevaardigde voor een in de statuten voorziene vergadering van een der vakverenigingen (bijlage VII);
 - gedurende de tijd van een door zijn vakvereniging te geven scholingscursus waarvoor de medewerker door deze vakvereniging is aangezocht om als cursist deel te nemen.
 In beide hier bedoelde gevallen dient de vakvereniging tijdig overleg te plegen met de werkgever, waarna deze aan de medewerker het verzuim zal toestaan indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten;

- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de medewerker vormings- en/of scholingsonderwijs volgt, zoals:
- een opleiding die in het belang is van een door de medewerker vervulde of te vervullen functie;
 - een vormingscursus;
 - dan wel een combinatie van opleiding en vorming.
- Het programma en het instituut staan ter vrije keuze van de medewerker. De nadere uitwerking van het daarmee verbonden beleid zal plaats vinden in het overleg tussen werkgever en de ondernemingsraad.
- m. gedurende twee dagen bij verhuizing.
- n. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor noodzakelijk bezoek aan arts, specialist etc., voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het inkomen plaats.

Voor de toepassing van het in a t/m m gestelde kan voor echtgeno(o)t(e) in de plaats worden gesteld de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft en blijkens het bevolkingsregister tenminste een jaar op hetzelfde adres staat ingeschreven.

"In de Wet Arbeid & Zorg is een aantal verlofmogelijkheden geregeld.

Sommige daarvan zijn in dit lid 2 nader uitgewerkt.

De Wet Arbeid & Zorg heeft betrekking op de volgende verlofsoorten:

- calamiteitenverlof
- kortdurend zorgverlof
(bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat over in zorgverlof).
- zwangerschap en/of bevallingsverlof
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof
- financieringsregeling loopbaanonderbreking.

3. De werkgever kan, behoudens de wettelijke regeling voor zorgverlof, de medewerker in bijzondere gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan, indien hij het verzuim in het desbetreffende geval noodzakelijk acht.
- Een en ander zal worden bezien door de HR-adviseur, in overleg met het management.
- 4.
- a. Artikel 7: 628 BW is van kracht, met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de medewerker door te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
1. schorsing van de medewerker door de werkgever ingevolge de bepalingen van het arbeidsreglement;
 2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren week daaronder begrepen).

- b.
 - 1. Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek, als bedoeld onder a. punt 2 van dit lid, zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen mededeling doen en met hen overleg plegen over een eventuele aanvulling van de uitkering krachtens de WW tot 100% van het netto-inkomen.
 - 2. Ten aanzien van het geval als bedoeld onder a. punt 2 van dit lid, gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 B.B.A. ten deze van toepassing is.
 - c. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.
5. In het laatste jaar voor pensionering zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld een prepensioneringscursus te volgen tot een maximum van 5 dagen, met dien verstande dat hiervoor 2 dagen dienen te worden besteed uit de regeling als vermeld in artikel 6 lid 5 (seniorenregeling).
6. Ouderschapsverlof wordt, wanneer het niet aansluitend genoten wordt, ingeroosterd in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker. De medewerker kan daarbij om de feestdagen heen roosteren. Is een rooster afgesproken, dan leidt ziekte op ingeroosterd ouderschapsverlof niet tot compensatie.
Bij gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw niet nadelig worden beïnvloed, mits de medewerker de betaling van het benodigde werknemersaandeel in de pensioenpremie voortzet.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiejaar en vakantiedagen
Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar. Een vakantiedag bedraagt een vijfde van de voor de betrokken medewerker geldende normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
Bij een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur bedraagt een vakantiedag derhalve 8 uren en bij een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur bedraagt een vakantiedag derhalve 7,2 uren.
2. Recht op vakantie
- a. Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen (200 resp. 180 uren) vakantie (maandag tot en met vrijdag als werkdagen te beschouwen).
 - b. Jeugdige medewerkers hebben recht op extra vakantie, indien zij gedurende het hele vakantiejaar in dienst van de werkgever blijven.
Voor medewerkers die op 1 januari jonger dan 18 jaar zijn: 3 dagen (24 resp. 21,6 uren).
Voor medewerkers die op 1 januari 18 jaar zijn, doch jonger dan 19 jaar zijn: 2 dagen (16 resp. 14,4 uren).
Voor medewerkers die op 1 januari 19 jaar zijn, doch jonger dan 20 jaar zijn: 1 dag (8 resp. 7,2 uren).

- c. Met ingang van het vakantiejaar waarin de medewerker de hieronder vermelde leeftijd bereikt, heeft hij per vakantiejaar recht op de volgende extra dagen:
- | | |
|------------------|-----------------------|
| 40 jaar: 1 dag | (8 resp. 7,2 uren) |
| 45 jaar: 2 dagen | (16 resp. 14,4 uren) |
| 50 jaar: 3 dagen | (24 resp. 21,6 uren) |
| 55 jaar: 4 dagen | (32 resp. 28,8 uren) |
| 60 jaar: 5 dagen | (40 resp. 36,0 uren). |
- 3.
- a. De medewerker die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid b van dit artikellid.
- b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een medewerker die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de medewerker die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. De medewerker dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 11, bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de medewerker aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie
- a. Van de in lid 2 sub a genoemde 25 werkdagen zullen 3 werkweken aaneengesloten worden verleend.
- b. Voor wat betreft de aaneengesloten vakantie in de maanden juni, juli en augustus stelt de werkgever jaarlijks vanaf 15 januari de vakantie planning vast. Hij zal binnen een maand uitsluitsel geven over de honorering van vakantieaanvragen over die periode. Indien die termijn van een maand wordt overschreden, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de aanvraag van de medewerker.
In de overige gevallen is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de aanvraag van de medewerker indien de werkgever twee weken na indiening niet heeft gereageerd.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in 6 a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de werkgever na overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

6. Snipperdagen
 - a. In bijzondere gevallen kan de werkgever per vakantiejaar ten hoogste twee werkdagen als vaste snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzing geschiedt in het desbetreffende geval bij de aanvang van het kalenderjaar, na verkregen instemming van de ondernemingsraad.
 - b. De vrije snipperdagen worden gegeven op tijdstippen, welke na onderling overleg met de betrokken medewerker worden vastgesteld. Deze snipperdagen dienen op zijn vroegst 4 weken en tenminste 3 dagen voor de begeerde datum bij de werkgever te worden aangevraagd. De werkgever zal zijn beslissing 1 dag na de aanvraag meedelen.
 - c. Aan buitenlandse medewerkers zal voorrang worden verleend bij het opnemen van snipperdagen op voor hen geldende feestdagen.
 - d. Aanvragen voor het opnemen van een snipperdag op 5 mei worden zoveel als in verband met een goede bedrijfsvoering mogelijk is, toegestaan.

7. Opname van vakantierechten
 - a. Vakantierechten dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin die vakantierechten worden opgebouwd, doch uiterlijk in de periode tot 1 april van het daaropvolgende jaar. Vakantiedagen die op dat tijdstip niet zijn opgenomen, worden door de werkgever in overleg met de medewerker vastgesteld.
 - b. Het gestelde onder a is niet van toepassing voor de werknemer die in tijdig overleg met de werkgever de niet opgenomen vakantierechten bestemt voor bezoek aan een in het buitenland gevestigde (groot)ouder, (klein)kind, broer of zuster.
 - c. Het gestelde onder a is evenmin van toepassing voor de vakantiedagen die in het kader van een tussen partijen overeengekomen spaarsysteem voor verlof worden gespaard.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden
 - a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, tenzij veroorzaakt door opzet van de medewerker;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- zwangerschap of bevalling.
In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht.
 - 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. Na een volledige arbeidsongeschiktheid van 2 jaar zullen bij beëindiging van het dienstverband, de op dat moment verworven vakantierechten, welke als gevolg van de voortdurende arbeidsongeschiktheid niet konden worden opgenomen, worden uitbetaald.
- b. De medewerker, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet leerplichtig is, 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.
9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b en c genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de medewerker niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
10. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen of snipperdagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie of snipperdagen zonder toestemming van de werkgever c.q. medewerker niet in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen. Indien de medewerker deze vakantie of snipperdagen niet opneemt zal hem voor elke vakantie of snipperdag een bedrag worden uitbetaald.

- b. Blijkt bij het einde van de dienstbetrekking dat de betrokken medewerker teveel vakantie of snipperdagen heeft genoten, dan vindt verrekening met zijn salaris plaats.
 - c. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van vakantie zonder behoud van salaris welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt. In de verklaring worden niet opgenomen de in het spaarsysteem opgespaarde vakantie dagen waarop de aanspraak 5 jaar of langer bestaat.
11. Verjaring
Vakantierechten, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip van de wettelijke verjaring, vervallen, tenzij zij zijn ingebracht in het spaarsysteem voor verlof. Wettelijk vervallen vakantierechten vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.
12. Vervangende schadevergoeding
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 10 sub a en artikel 12 lid 8 sub 4 bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld. Verzilving van vakantiedagen is mogelijk in het kader van een tussen partijen overeengekomen systeem van CAO à la carte voor zover dit systeem in die verzilving voorziet en binnen de door de wet gegeven grenzen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8%, berekend op de wijze als onder 2 geregeld.
Deze toeslag bedraagt voor vakvolwassen medewerkers in 2006 tenminste € 1.625,48 (bij een 38-urige werkweek) resp. € 1.585,99 (bij een 36-urige werkweek). De indexering van deze toeslag is gekoppeld aan de algemene verhogingen van deze CAO.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar. De vakantietoeslag wordt berekend over het twaalfvoudige van het in de maand april van het vakantiejaar verdiende maandinkomen (exclusief overwerkbeloning), gecorrigeerd met een eventuele algemene salariswijziging voor de na de salariswijziging nog te doorlopen tijd van het vakantiejaar en voor zover deze wijziging uiterlijk 1 mei ingaat.
De vakantietoeslag zelf en extra uitkeringen blijven buiten de berekening, doch wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid worden wel in de berekening meegenomen.
Een eventuele vakantietoeslag krachtens de sociale verzekeringswetten zal met de onder 1 bedoelde 8% vakantietoeslag worden verrekend.
3. De vakantietoeslag wordt in het algemeen in de loop van de maand mei uitgekeerd.

4. De medewerker die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband recht op een twaalfde gedeelte van het onder 1 bedoelde bedrag, met dien verstande dat bij het verlaten van de dienst teveel uitbetaalde vakantietoeslag wordt verrekend.
5. Voor de berekening van een maand dienstverband geldt het bepaalde in lid 3 van artikel 12.

Artikel 13A Roostervrije dagen

1. Met ingang van 1 juli 1984 is arbeidsduurverkorting ingevoerd van 5% ofwel 92 uur per jaar. Deze uren worden in blokken van 8 uur (en in bijzonder situaties van 4 uur) in roosters vastgelegd. In de roosters wordt een zo groot mogelijke spreiding over het jaar en over de dagen van de week aangebracht.
Uitzondering is mogelijk voor de vakantieperiodes en rond de jaarwisseling. De roosters worden vooraf door de werkgever en na overleg met de kiesgroepcommissie vastgesteld en zij zijn definitief over 3 maanden vanaf 1 maand voorafgaand aan die 3 maanden.

Indien in een afdeling de gemiddeld 36-urige werkweek wordt gehanteerd, kan voor de betrokken werknemers de totale roostervrije tijd op een andere wijze dan in dit artikel is vastgelegd, in de werktijdregeling worden verwerkt.

2. De in het voorgaande lid bedoelde definitief verroosterde arbeidsduurverkorting vervalt indien de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is deze te genieten.
3. Indien in uitzonderlijke gevallen op het definitief verroosterde blok gewerkt moet worden, blijft de aanspraak hierop bestaan en wordt de vervangende datum in overleg met de betrokken medewerker opnieuw vastgesteld. Indien deze medewerker op de vervangende uren ziek mocht zijn, bestaat hiervoor het recht op compensatie.

Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Indien de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen op of na 1 januari 2004 zal aanvulling geschieden als volgt:
 - a. De 1^e t/m de 6^e maand: aanvulling tot 100% van het bruto inkomen;
de 7^e t/m 24^e maand: aanvulling tot 85% van het bruto inkomen.

alsmede, aansluitend op de eerste twee jaren

- b. Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage minder dan 35% bedraagt:
 In het 3^e jaar (naast 100% loon over de gewerkte uren) een aanvulling van 85% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 In het 4^e jaar (naast 100% loon over de gewerkte uren) een aanvulling van 80% over het a.o. percentage;
 In het 5^e jaar (naast 100% loon over de gewerkte uren) een aanvulling van 75% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 In het 6^e jaar (naast 100% loon over gewerkte uren) een aanvulling van 70% over het a.o. percentage;
 In het 7^e jaar idem.
 - c. Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% ligt:
 3^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + (70%) WGA-uitkering + 15% aanvulling over het a.o. percentage;
 4^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + (70%) WGA-uitkering + 10% aanvulling over het a.o. percentage;
 5^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + (70%) WGA-uitkering + 5% aanvulling over het a.o. percentage;
 6^e en 7^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering.
 - d. Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) na de eerste twee jaren geldt:
 3^e jaar: 70% IVA-uitkering + 15% aanvulling van werkgever;
 4^e jaar: 70% IVA-uitkering + 10% aanvulling van werkgever;
 5^e jaar: 70% IVA-uitkering + 5% aanvulling van werkgever.
 - e. Met betrekking tot sub b en sub c van dit artikellid zal de werkgever aangepast werk aanbieden resp. zich verplichten tot herplaatsing van de medewerker (intern dan wel extern). Hierbij geldt een werkgarantie tot en met het 5^e jaar. Tevens is het bepaalde in artikel 14 lid 7d van toepassing.
 Aanvulling op het a.o. percentage dient te worden gelezen als aanvulling op het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen.
2. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.
- 3.
- a. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loonbetalingen en aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van medewerkers die de bij de werkgever geldende controlevoorschriften overtreden. Het sanctiebeleid zal worden uitgewerkt in overleg met de centrale ondernemingsraad.
 - b. De medewerker zal vanaf de derde ziekmelding gevolg dienen te geven aan de uitnodiging tot een gesprek over verzuimbegeleiding met zijn directe

leidinggevende, in overleg met de HR-adviseur en de door de werkgever ingeschakelde Arbo-dienst.

4. De werkgever pleegt over het staken van de in lid 5 bedoelde bovenwettelijke loonbetalingen en aanvullingen vooraf overleg met de ondernemingsraad.
5. Re-integratie
 - a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de medewerker.
De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk, zowel naar een interne als naar een externe functie, schriftelijk te (laten) doen.
Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen na ontvangst van de schriftelijke bevestiging aan te vragen.
De medewerker kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
 - b. Wanneer de medewerker in het kader van een hem aangeboden passende functie een second opinion heeft gevraagd, zal het inkomen gedurende de periode van de second opinion volledig worden doorbetaald, met dien verstande dat, wanneer zou blijken dat de medewerker ten onrechte de aangeboden passende functie heeft geweigerd, een verrekening zal plaatsvinden. Wel behoudt de werknemer in dat geval het recht de aangeboden functie alsnog met directe ingang te accepteren.
 - c. Zowel bij interne als externe re-integratie zal het eventuele lagere inkomen als gevolg van het aanvaarden van een lagere functie gedurende de in dat artikel genoemde periode worden aangevuld conform lid 1 resp. lid 2 van artikel 14. Daarna geldt het bij die lagere functie behorende salaris.
 - d. Ingeval van externe re-integratie zal de werkgever meewerken aan een detacheringconstructie met een maximum van drie maanden.
Wanneer de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst extern een functie heeft aanvaard, zal de werkgever hem een beëindigingvergoeding betalen. Deze wordt vastgesteld door de aanvullingsbedragen die de medewerker op grond van artikel 14 van de CAO nog zou hebben ontvangen als hij in dienst gebleven was te totaliseren en als een bedrag ineens uit te keren.

Artikel 15 Arbeidsreglement

1. De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

3. Invoering respectievelijk wijziging van het arbeidsreglement vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen ter zake overleg te plegen.

Artikel 16 Pensioenvoorzieningen

1. Pensioenvoorzieningen
Er bestaan pensioenvoorzieningen in het bedrijf van de werkgever.
De medewerkers zijn verplicht op de grondslag van de desbetreffende reglementen aan deze voorzieningen deel te nemen.
Over belangrijke wijzigingen inzake recht en/of premiebetaling door de medewerker zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen.

Met ingang van 1 januari 2006 is een nieuwe pensioenregeling met bijbehorende overgangsregeling ingevoerd.

Artikel 17 Extra uitkering

1. Iedere medewerker die in het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een jaarlijks in december te verstrekken extra uitkering, groot 8,33% van de som van de in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomens.
2. Indien een medewerker na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. Medewerkers met wie in de loop van enig jaar het dienstverband op grond van een dringende reden wordt beëindigd, zullen deze extra uitkering niet ontvangen.

Artikel 18 Spaarloonregeling

De medewerker is in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, binnen de daarvoor geldende fiscale regels.

Via deze regeling kan maximaal €613,00 (niveau 2006) per jaar uit het bruto loon worden gespaard. Eventuele indexering van overheidswege is van toepassing.

Artikel 19 Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:
 - a) De communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden te bevorderen;
 - b) Bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad.
2. Indien de werknemersorganisaties ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur of bedrijfsledengroep) hebben ingesteld,

dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.

3. Indien de werknemersorganisaties de wens hiertoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de werknemersorganisaties met hun leden in de onderneming. Deze faciliteiten bestaan uit:
 - a) Het in elke vestiging beschikbaar stellen van één of meer publicatieborden voor de vakverenigingen. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift aan de daartoe door de directie aangewezen functionaris gegeven.
De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend;
 - b) Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bedrijfsaangelegenheden;
 - c) Beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de werknemersorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
 - d) Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever. De krachtens dit lid verleende faciliteiten, met uitzondering van het gestelde onder d, kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerde medewerkers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerkers die een functie vervullen in de vakvereniging niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bij voorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. De werkgever kan de dienstbetrekking van de hiervoor bedoelde medewerker niet doen beëindigen dan met in acht name van dezelfde regels als gelden voor het ontslag van ondernemingsraadsleden, gedurende de tijd dat de betrokken medewerker bedoelde functie bekleedt.
6. Indien een vakvereniging een gezamenlijk landelijk overlegorgaan heeft ingesteld waarin leden van de vakvereniging werkzaam bij de werkgever zijn vertegenwoordigd, dan zal, wanneer naar het oordeel van de werkgever de werkzaamheden dit toelaten, voor bijeenkomsten van dit overlegorgaan per afzonderlijke vestiging maximaal zes maal per jaar een dag vrijaf met behoud van

salaris worden toegestaan aan de medewerker die daartoe door de vakvereniging is aangewezen. Iedere vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van haar leden deel uitmaakt van dit landelijk overlegorgaan.

De vakvereniging vraagt uiterlijk een week voor de betreffende bijeenkomst het verlot bij de werkgever aan onder vermelding van de deelnemers.

7. De vakverenigingen verplichten zich, indien zij de delegatie voor het overleg over de arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit leden van de vakverenigingen uit de onderneming, overleg te plegen met de werkgever over de consequenties hiervan.

Artikel 20 Bijdrageregeling aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWVN en FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is of zal worden verlengd.

Het aantal medewerkers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 21 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na de beslissing van de Stichting van de Arbeid, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken) overeenstemming is bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 22 Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangegaan op 1 mei 2006 en eindigt 30 april 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partijen enerzijds

Partijen anderzijds

Brocacef B.V.
te Maarssen

FNV Bondgenoten
te Utrecht

CNV BedrijvenBond
te Houten

Imgroma B.V.
te Maastricht

Blockland B.V.
te IJsselstein

Cantarus B.V.
te Maarssen

B.V. Exploitatiemaatschappij Complex
te Maarssen

Aanvullende afspraken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 mei 2006 tot en met 30 april 2007

1. Flexibele beloning
Partijen zullen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO een studie verrichten naar een vorm van flexibele beloning, die het huidige systeem van de vaste periodieken zal vervangen. Tevens zal bij deze studie het bestaande onderscheid tussen de 36-urige en 38-urige salaristabellen worden betrokken.
2. Levensloopregeling
De CAO à la carte regelingen “Kopen van vrije tijd”, “bijsparen voor pensioen” en de “tijdsparregeling” zullen gedurende de looptijd van deze CAO naast de Levensloopregeling blijven bestaan.
3. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd
Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen een studie verrichten naar de relevante CAO-bepalingen in dit kader, zoals de seniorenregeling en leeftijdsvakantiedagen. Dit in het kader van een leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid. In het najaar zullen de vakbonden hier een eerste beleidsnotitie over ontvangen. De studie heeft tot doel om voor de volgende CAO-onderhandelingen een voorstel op tafel te hebben inzake senioren- en leeftijdsvakantiedagen in het kader van de ‘Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid’ (WGBL).
4. Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties zal worden voortgezet.

BIJLAGE I

Functierangschikkingslijst
Pro Memorie

BIJLAGE II

1. Inkomen

Per 1 mei 2006 worden de schaalsalarissen met 1,65% verhoogd.

Regeling resultaatsafhankelijke beloning Brocacef c.s.

In het budgetjaar 2006-2007 wordt een resultaatsafhankelijke beloning ingevoerd. Voor het budgetjaar 2006/2007 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

Netto winst 2006/2007	Uitkeringspercentage*
Gelijk aan of hoger dan budget	0,25%
Gelijk aan of hoger dan een miljoen boven budget	0,50%
Gelijk aan of hoger dan twee miljoen boven budget	0,75%

* Het betreft het percentage van 12 x het inkomen over de laatste maand van het budgetjaar. Betaling volgt na vaststelling van de jaarrekening in februari van het volgend budgetjaar. Uitgangspunten voor de te behalen nettowinst worden per budgetjaar vastgesteld.

Voor wat betreft de praktische uitvoering van de resultaatsafhankelijke beloning geldt het volgende:

1. Uitgangspunt is de nettowinst (excl. bijzondere baten en lasten en goodwill) op de geconsolideerde resultaten (HBII) van Brocacef Holding NV. Het recht op de uitkering is afhankelijk van het voldoen aan de algemene basisvoorwaarde voor de uitkering en de realisatie van gestelde doelen.
2. De netto-winstdoelstelling en het onder 3. bedoelde uitkeringspercentage wordt met de betrokken vakorganisaties vastgesteld voor het desbetreffende boekjaar.
3. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van het bruto maandinkomen over de maand januari, als bedoeld in artikel 1 van de CAO, vermenigvuldigd met het aantal door de medewerker in het betreffende boekjaar gewerkte maanden. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de CAO Brocacef c.s.
4. Indien niet aan de doelstelling is voldaan bedraagt de uitkering nihil.
5. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Holding over het betreffende boekjaar.
6. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende budgetjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur

(bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.

7. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
8. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het budgetjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.

2 Salaristabellen

Hierna zijn opgenomen de salaristabellen voor vakvolwassenen en voor jeugdigen voor wie de gemiddeld 38-urige werkweek geldt. Ook zijn opgenomen de salaristabellen voor de vakvolwassenen en de jeugdigen voor wie een gemiddeld 36-urige werkweek geldt. De verschillen tussen de 38-uurs en de 36-uurs tabellen vloeien voort uit het uitgangspunt dat de kosten van de hantering van de gemiddeld 36-urige werkweek, gesteld op 5%, gelijkelijk worden gedragen door de werkgever en de medewerker.

3. Beloning 36-urige werkweek

De beloning van deeltijdmedewerkers (parttimers) op wie de gemiddeld 36-urige werkweek van toepassing is, is gebaseerd op die 36-urige werkweek. Het maandsalaris bedraagt een 36ste van het schaalbedrag voor elk overeengekomen uur per week.

Voor een voltijdmedewerker die op eigen initiatief 36 uur per week is gaan werken, zullen wanneer op zijn/haar afdeling alsnog de 36-urige werkweek wordt ingevoerd, de salaristabellen die behoren bij een gemiddeld 36-urige werkweek van toepassing zijn (inclusief de werkgeversbijdrage van 2,5% in de kosten van de arbeidsduurverkortingsde overigens in dat verband geldende randvoorwaarden).

Zie voorts de bijgevoegde salaristabellen per 1 mei 2006.

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 mei 2006 met een 38-urige werkweek

Functie groep	Punten ORBA	Leeftijd	Minimum Euro's	Periodiek			Maximum Euro's
				Percentage	Euro's	Aantal	
A	0 - 25	22	1.497,27	2,20%	33,00	5	1.662,28
B	25 - 45	22	1.519,65	2,30%	35,00	6	1.729,54
C	45 - 65	22	1.550,68	2,40%	37,50	7	1.811,74
D	65 - 85	22	1.593,09	2,50%	40,00	8	1.912,57
E	85 - 105	23	1.653,88	2,70%	45,00	8	2.012,94
F	105 - 125	24	1.721,13	2,90%	50,00	9	2.172,61
G	125 - 145	25	1.819,90	3,00%	55,00	10	2.367,75
H	145 - 165	26	1.947,18	3,10%	60,50	11	2.611,51
I	165 - 185	27	2.067,69	3,30%	68,50	13	2.955,81
J	185 - 205	28	2.247,34	3,50%	79,00	13	3.272,73
K	205 - 225	28	2.437,96	3,65%	89,00	13	3.593,64

II b) Salaristabel jeugdigen per 1 mei 2006 met een 38-urige werkweek

Leeftijd	A Euro's	B Euro's	C Euro's	D Euro's	E Euro's	F Euro's	G Euro's	H Euro's	I Euro's	J Euro's
16 jaar	823,50	835,81	852,87	876,20						
17 jaar	898,36	911,79	930,41	955,85						
18 jaar	1.010,66	1.025,76	1.046,71	1.075,34	1.116,37	1.161,76				
19 jaar	1.122,95	1.139,74	1.163,01	1.194,82	1.240,41	1.290,85	1.492,32			
20 jaar	1.272,68	1.291,70	1.318,08	1.354,13	1.405,80	1.462,96	1.546,92	1.596,69		
21 jaar	1.422,41	1.443,67	1.473,15	1.513,44	1.538,11	1.557,62	1.601,51	1.655,10	1.695,51	
22 jaar					1.604,26	1.617,86	1.656,11	1.713,52	1.757,54	1.842,82
23 jaar						1.669,50	1.710,71	1.771,93	1.819,57	1.910,24
24 jaar							1.765,30	1.830,35	1.881,60	1.977,66
25 jaar								1.888,76	1.943,63	2.045,08
26 jaar									2.005,66	2.112,50
27 jaar										2.179,92

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

II c) Salaristabel per 1 mei 2006 met 36-urige werkweek

Functie Groep	Punten ORBA	Leeftijd	Minimum Euro's	Periodiek			Maximum Euro's
				Percentage	Euro's	Aantal	
A	0 - 25	22	1.460,75	2,20%	32,50	5	1.621,74
B	25 - 45	22	1.482,59	2,30%	34,50	6	1.687,36
C	45 - 65	22	1.512,86	2,40%	36,50	7	1.767,55
D	65 - 85	22	1.554,24	2,50%	39,00	8	1.865,92
E	85 - 105	23	1.613,53	2,70%	44,00	8	1.963,85
F	105 - 125	24	1.679,15	2,90%	49,00	9	2.119,62
G	125 - 145	25	1.775,52	3,00%	53,50	10	2.310,02
H	145 - 165	26	1.899,67	3,10%	59,00	11	2.547,82
I	165 - 185	27	2.017,26	3,30%	67,00	13	2.883,72
J	185 - 205	28	2.192,53	3,50%	77,00	13	3.192,91
K	205 - 225	28	2.378,50	3,65%	87,00	13	3.507,56

II d) Salaristabel jeugdigen per 1 mei 2006 met 36-urige werkweek

Leeftijd	A Euro's	B Euro's	C Euro's	D Euro's	E Euro's	F Euro's	G Euro's	H Euro's	I Euro's	J Euro's
16 jaar	803,41	815,42	832,07	854,83						
17 jaar	876,45	889,55	907,72	932,54						
18 jaar	986,01	1.000,75	1.021,18	1.049,11	1.089,1 3	1.133,4 3				
19 jaar	1.095,5 6	1.111,94	1.134,65	1.165,68	1.210,1 5	1.259,3 6	1.455,93			
20 jaar	1.241,6 4	1.260,20	1.285,93	1.321,10	1.371,5 0	1.427,2 8	1.509,19	1.557,73		
21 jaar	1.387,7 1	1.408,46	1.437,22	1.476,53	1.500,5 8	1.519,6 3	1.562,46	1.614,72	1.654,1 5	
22 jaar					1.565,1 2	1.578,4 0	1.615,72	1.671,71	1.714,6 7	1.797,87
23 jaar						1.628,7 8	1.668,99	1.728,70	1.775,1 9	1.863,65
24 jaar							1.722,25	1.785,69	1.835,7 1	1.929,43
25 jaar								1.842,68	1.896,2 2	1.995,20
26 jaar									1.956,7 4	2.060,98
27 jaar										2.126,75

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 6, lid 4 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Partieel leerplichtigen

- a. Voor een medewerker die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd naar evenredigheid van het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de dagen waarop een medewerker ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het salaris wordt naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. In geval een medewerker vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE IV

Overzicht van de regelingen HRM die ter kennis zijn gebracht van de betrokken vakorganisaties:

Werving, selectie en aanstelling		(juli 2004)
Stagiaires		(februari 2006)
Vergoeding dagelijkse reiskosten		(januari 2006)
Vergoeding studiekosten		(juli 2005)
Overwerk		(in bewerking)
Parttime medewerkers		(juli 2004)
Dienstjubilea		(juli 2004)
Verhuiskostenregeling	(juli 2004)	
Vergoeding kinderopvang		(juli 2005)

BIJLAGE V

Functies die in aanmerking komen voor de toeslag werkomstandigheden

Overzicht als bedoeld in art. 9A van de CAO.

Chauffeur Brocacef B.V. - sector Logistiek

BIJLAGE VI

Lijst van activiteiten, waarvoor door de vakbonden verzuim met behoud van loon kan worden aangevraagd, was op het moment van uitgave van de herziene CAO-tekst nog niet beschikbaar.

BIJLAGE VII

Scholing

Training en opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerkers.

De werkgever zal periodiek opleidings- en scholingsplannen vaststellen, waarbij zal worden uitgegaan van de belangen van de onderneming en waarbij rekening zal worden gehouden met de wensen van de medewerkers op het gebied van oriëntatie, blijven en ontplooiing binnen het bedrijf c.q. vakgebied.

In de studiekostenregeling van de werkgever is het volgende vastgelegd:

- A. Vakgerichte opleidingen op initiatief van de werkgever (vaak collectief en tijdens werktijd) komen volledig voor rekening van de werkgever.
- B. Van opleidingen, voortkomend uit een beoordeling van de medewerker en gericht op verbetering van zijn huidig of toekomstig functioneren, worden de studiekosten volledig vergoed; de medewerker heeft recht op bijzonder verlof met behoud van loon voor het afleggen van examens en tentamens. De vergoeding is belasting- en premievrij. Indien tijdens de studie dan wel binnen twee jaar na afronding van de studie op initiatief van de medewerker of als gevolg van een naar het oordeel van de werkgever aan de medewerker te verwijten gedragingen de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd, dient de studiekostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werkgever te worden terugbetaald.

De terugbetaling vindt als volgt plaats:

- terugbetaling van 100% van de vergoeding indien de dienstbetrekking tijdens de studie dan wel binnen zes maanden na afronding van de studie wordt beëindigd;
 - terugbetaling van 75% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na zes maanden maar binnen een jaar na afronding van de studie wordt beëindigd;
 - terugbetaling van 50% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na een jaar maar binnen een halfjaar na afronding van de studie wordt beëindigd;
 - terugbetaling van 25% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na anderhalf jaar maar binnen twee jaar na afronding van de studie wordt beëindigd.
- C. Van opleidingen, die niet noodzakelijkerwijs aan een functie bij de werkgever zijn verbonden, maar gericht zijn op de verbetering van het loopbaanperspectief van de medewerker, wordt 50% van de studiekosten door de werkgever vergoed met een maximum van € 1.235,35.

BIJLAGE VIII

36-urige werkweek

Op initiatief van de werkgever of op initiatief van de medewerkers kan per afdeling worden onderzocht of voor die afdeling een gemiddeld 36-urige werkweek kan gelden en wel op basis van roosters die uitgaan van de volgende criteria:

- bedrijfsmatige effectiviteit;
- de mate van arbeidsvoorwaardelijke verbetering voor de betrokken medewerkers;
- de werkgelegenheidseffecten.

Bij de weging van die criteria zal worden gelet op de samenhang van de werktijdregeling met die van andere afdelingen.

Roosters zullen in evenwicht moeten zijn met de eisen die voortvloeien uit de activiteiten en de organisatie van de afdeling(en).

In het onderzoek zullen wensen van zowel leiding als medewerkers worden ingebracht.

Indien het onderzoek niet leidt tot een draagvlak van meer dan 80% van de betrokken medewerkers, vindt invoering van het voorstel geen doorgang.

De ondernemingsraad wordt van de gang van zaken van het onderzoek op de hoogte gehouden en toetst de gevolgde procedure.

Goedkeuring van de uiteindelijke roosters berust bij de ondernemingsraad.

In de afdeling waar de gemiddeld 36-urige werkweek is of wordt ingevoerd, geldt de 36-urige werkweek voor de gehele afdeling.

Slechts in uitzonderingsgevallen kan een afwijking naar de gemiddeld 38-urige werkweek gelden. De vakverenigingen en de ondernemingsraad worden over deze uitzonderingen geïnformeerd.

Randvoorwaarden bij de hantering van de gemiddeld 36-urige werkweek zijn steeds:

- de uurwaarde wordt vastgesteld op basis van 36 uren per week;
- de werktijden worden in roosters ingedeeld van gemiddeld 36 uren per week;
- indien inroostering niet effectief is, kunnen eventueel variabele werktijden gelden;
- inroostering van werktijden kan plaatsvinden tussen 06.00 en 23.00 uur; bij inroostering zullen geen gebroken diensten van toepassing zijn;
- vakantierechten, seniorendagen en alle andere verlofregelingen worden omgerekend in uren (1 dag is 7,2 uur);

- voor parttimers geldt dat bij een gemiddeld 36-urige werkweek in overleg met de werkgever zal worden vastgesteld of het aantal contractueel overeengekomen uren gehandhaafd blijft of dat omrekening van dat aantal uren zal plaats vinden op basis van 36 uur; een en ander dient te passen in de van toepassing zijnde roosters.
- De kosten van de overgang naar de gemiddeld 36-urige werkweek worden gesteld op 5%. Hiervan komt 2,5% voor rekening van de werkgever en 2,5% voor rekening van de werknemer, te verrekenen met (gedeelten van) overeengekomen c.q. overeen te komen algemene loonsverhogingen.
(Zie ook Bijlage II, punt 2).

BIJLAGE IX

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover hierna niet anders bepaald.

1. De in het volgende artikellid genoemde loondoorbetalingen respectievelijk suppleties zijn van toepassing op de medewerker wiens eerste dag van arbeidsongeschiktheid (de eerste ziektedag) is gelegen vóór 1 januari 2004.

2.

- a. Aan de medewerker zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 1 jaar een aanvulling tot 100% van het bruto inkomen worden verstrekt op de wettelijk verplichte loondoorbetaling en op de uitkering krachtens de Ziektewet.

Deze aanvulling zal worden verlengd indien na afloop van het eerste ziektejaar de werkgever en de werknemer in gezamenlijk overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen dan wel de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever. De totale periode van de loondoorbetaling en van de aanvulling daarop zal maximaal 104 weken bedragen.

- b. Voor de medewerker zal na afloop van het eerste ziektejaar bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 90% van het bruto inkomen, waarbij de aanvulling maximaal 20% bedraagt.

Voor medewerkers met een inkomen boven het maximum dagloon ingevolge de WAO bedraagt de aanvulling ten hoogste 20% van het bruto inkomen vermeerderd met het geldende WAO-uitkeringspercentage over het inkomensdeel boven het maximum dagloon.

Eventuele uitkeringen uit een door of via de werkgever afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden op deze aanvullingen in mindering gebracht.

- c. Na afloop van de in lid 1.b bedoelde periode zal bij voortdurende volledige arbeidsongeschiktheid nog over maximaal 1 jaar een aanvulling op de uitkering krachtens de WAO worden verstrekt tot 80% van het bruto inkomen, waarbij de aanvulling maximaal 10% bedraagt.

Voor medewerkers met een inkomen boven het maximum dagloon ingevolge de WAO bedraagt de aanvulling ten hoogste 10% van het bruto inkomen vermeerderd met het geldende WAO-uitkeringspercentage over het inkomensdeel boven het maximum dagloon. Eventuele uitkeringen krachtens een door of via de werkgever afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden op deze aanvullingen in mindering gebracht.

- d. Aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker die bij de werkgever in passende arbeid is tewerkgesteld zal de werkgever aanvullingen op het inkomen uit die arbeid en de WAO-uitkering toekennen zodanig dat een bruto-inkomen wordt bereikt dat gelijk is aan het bruto-inkomen bij volledige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder lid 1.b en 1.c gedurende de daar genoemde periodes. Eventuele uitkeringen krachtens een door of via de werkgever afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden op deze aanvullingen in mindering gebracht.
- e. Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de medewerker die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de medewerker een WAO-uitkering en/of een WW-uitkering als gevolg van die arbeidsongeschiktheid ontvangt, op deze uitkeringen en de eventuele uitkering krachtens de arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvullingen toekennen zodanig dat het bruto inkomen gelijk is aan het bruto inkomen bij volledige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder lid 1.b en 1.c gedurende de daar genoemde periodes.
Deze aanvullingen zullen echter niet meer bedragen dan in het geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
- f. Indien de hierboven bedoelde aanvullingsperiodes worden onderbroken door volledige werkhervatting gedurende drie maanden of korter, worden de periodes van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de aanvullingsperiodes samengeteld. Indien een werknemer binnen vijf jaar nadat zijn WAO-uitkering is ingetrokken of verlaagd weer arbeidsongeschikt wordt door dezelfde ziekteoorzaak en hij na vier weken weer recht krijgt op een (hogere) WAO-uitkering, wordt zijn inkomen aangevuld tot het niveau en de duur als bedoeld onder lid 1.a vanaf de datum van aanvang van zijn hernieuwde arbeidsongeschiktheid.
Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid wordt het inkomen aangevuld tot het niveau als bedoeld onder 1.b, 1.c, 1.d en 1.e van dit artikel.
- g. De hierboven bedoelde aanvullingen worden verstrekt gedurende de genoemde periodes, doch uiterlijk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Indien de medewerker op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid tenminste 56 jaar is, zullen de onder lid 1.d, 1.e en 1.f bedoelde aanvullingen bij voortdurende arbeidsongeschiktheid worden voortgezet uiterlijk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Deze voortgezette aanvulling zal echter niet leiden tot een hoger netto-inkomen dan het netto-inkomen zoals vastgesteld volgens art. 10 van de regeling vrijwillig vervroegd uittreden.