

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel van

KEMIRA CHEMSOLUTIONS B.V.

te

TIEL

Looptijd van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2007

Copyright

© 2006 CAO-PARTIJEN EN AWWN

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

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kemira
ChemSolutions B.V. te Tiel

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	5	Definities
2	6	Verplichtingen van partijen
3	6	Verplichtingen van de werkgever
4	9	Verplichtingen van de werknemer
5	10	Aanneming en ontslag
6	12	Arbeidsduur en werktijden
7	14	Functiegroepen en salarisschalen
8	17	Toepassing van de salarisschalen
9	19	Beoordelingstoeslag
10	19	Toeslag voor het werken in ploegen / overplaatsing naar andere dienst
11	20	Overwerk en consignatie
12	24	Zon- en feestdagen
13 A	24	Afwezigheid
13 B	27	Onbetaald verzuim
14	27	Vakantie
15	31	Vakantietoeslag
16 A/B	32	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
17	37	Pensioenvoorziening
18	37	Eindejaarsuitkering
19	38	Levensloopregeling
20	38	Tussentijdse wijzigingen
21	38	Duur, opzegging en verlenging
BIJLAGE I	39	Funcielijst
BIJLAGE II	40	Schaalsalarissen, Salarisaanpassing
BIJLAGE III	41	Kinderopvang
BIJLAGE IV	42	Protocol Wet Verbetering Poortwachter
BIJLAGE V	44	Protocolafspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : als partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de in volledige dienst van de werkgever zijnde mannelijke en vrouwelijke werknemer, waarvan de functie in bijlage I van deze overeenkomst is vermeld;
- d. werknemer in tijdelijk dienstverband : de werknemer, die bij schriftelijke overeenkomst als zodanig wordt aangenomen, met name hij, die aangenomen wordt voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard, dan wel voor een beperkte tijdsduur van ten hoogste 24 maanden;
- e. week : een week, welke aanvangt bij de eerste dienst op maandagochtend;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. dienst : de dagtaak volgens dienstrooster;
- h. schaalsalaris : het bedrag in euro's per maand als vermeld in bijlage II;
- i. salaris : het schaalsalaris vermeerderd met de beoordelingstoeslag als bedoeld in artikel 9 en met een eventuele bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 c;
- j. roosterinkomen : salaris plus ploegentoeslag en toeslag voor consignatiediensten met een wederkerend patroon.;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. functiejaar : de jaarlijkse, op grond van de in de functie verkregen ervaring, toe te kennen schaalsalarisverhoging.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen nastreven en bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 19 en 20 en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. In geval van een geschil verband houdende met de uitlegging, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen of bevorderen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
2. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
3. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en een eventueel in het bedrijf geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
4. De werkgever is gehouden aan de werknemer geen arbeid op te dragen bij derden, indien de werknemer hiermede niet akkoord gaat behalve indien het een tewerkstelling betreft in het kader van arbeidstherapie en de werkgever hiervoor toestemming heeft van de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid.
5. De werkgever is gehouden bij aanneming van nieuw personeel de werknemer te wijzen op de verplichtingen van de werknemer in deze overeenkomst en hem een exemplaar hiervan ter hand te stellen.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN enerzijds en FNV Bondgenoten anderzijds in 1999 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
7. Veiligheid en Gezondheid
 - a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor veilig en gezond werken in de onderneming.
De werkgever zal het gevoerde beleid ter zake continueren en waar nodig aanpassen in overleg met de Arbo-dienst.
 - b. Ter bevordering van de veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad nadere regelingen treffen c.q. voorschriften opstellen.

- c. De werkgever verplicht zich om de werknemers in te lichten en te instrueren over de door hen te hanteren chemicaliën en/of nieuwe chemicaliën die in het bedrijf voorkomen.
- d. De werknemer die aantoont dat werkzaamheden onmiddellijk dreigend gevaar voor hem en/of voor anderen kunnen opleveren, kan zijn arbeid onderbreken om zulks te melden aan zijn directie chef en aan de veiligheidscommissie, om aan deze situatie een einde te maken.

8. Milieu

De werkgever zal de milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, in de ondernemingsraad aan de orde stellen. Maatregelen die dienaangaande genomen zouden moeten worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd. De werkgever draagt er zorg voor dat alle relevante informatie betreffende de veiligheids- en milieu-aspecten van de te gebruiken stoffen volledig en te allen tijde voor alle werknemers toegankelijk zijn.

9. Fusie, sluiting, reorganisatie

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels 2000, dient de werkgever, indien hij overweegt

- een fusie aan te gaan
- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren

bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

- a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
- b. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
- c. De werkgever zal in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers 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.

10. Vakbondsfaciliteiten

a. Indien de vakverenigingen daartoe de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden door de vakverenigingen van contacten met hun leden in de onderneming faciliteiten verlenen, een en ander met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad.

b. In het sub a. genoemde geval zullen deze faciliteiten kunnen bestaan uit:

1. het toestaan dat op publicatieborden in overleg met de directie de vakverenigingen mededelingen aan het Personeel kunnen doen;
 2. vrijaf met behoud van salaris aan kaderleden van de vakverenigingen op verzoek van de vakverenigingen en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 3. het door de werkgever afhankelijk van de omstandigheden en de strekking van de vergadering en als regel buiten de bedrijfstijd ten behoeve van het eigen personeel bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
- c. Indien in het kader van het in lid a. bedoelde tussen de werkgever en de vakverenigingen een nadere regeling wordt overeengekomen, zullen de vakverenigingen aan de onderneming schriftelijk mededelen wie van hun leden een functie vervullen in het zgn. bedrijvenwerk, t.w. wie voorzitter en bestuursleden van de bedrijfsledengroep zijn.
 - d. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever 2,5 uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakverenigingen. Voor het gebruik van deze uren zal overleg gepleegd worden met de afdeling Personeelszaken.
 - e. Indien de werkgever zou moeten overgaan tot beëindiging van de dienstbetrekking met een der hierbedoelde werknemers - tenzij het betreft een ontslag op grond van artikel 678 of 679 BW - zal deze beëindiging slechts geschieden indien deze ook zou zijn geschied als de betreffende werknemer deze functie niet had bekleed.
11. Bescherming werkgelegenheid
- a. In het normale contact met de vakverenigingen zal de werkgever de vakverenigingen informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming.
 - b. In het kader van het streven naar de continuïteit van de onderneming en het behoud van de economisch verantwoorde werkgelegenheid zal de werkgever niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting van de CAO. in dienst zijn resp. die tijdens de looptijd ervan worden aangenomen dan na overleg met OR en vakverenigingen.
 - c. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 1. bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming o.a. door natuurlijk verloop, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 2. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen c.q. afmelden; daarbij wordt rekening gehouden met het sub 3 bepaalde;

3. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapte werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten;
5. het verrichten van overwerk tot het uiterste beperken; van in enige omvang verricht overwerk zal de OR op de hoogte worden gesteld;
6. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. Het beleid zal erop gericht zijn, zoveel mogelijk werknemers in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aan te nemen.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor is gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle, waaronder ook andere dan uit zijn normale functie voortvloeiende, hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 11 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
8. Het is de werknemer verboden, tenzij de werkgever hem toestemming heeft verleend, enigerlei werkzaamheden in loondienst of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden te

verrichten voor een ander dan de werkgever.

Bij overtreding van dit verbod kan de werkgever de werknemer ontslaan.

9. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals b.v. omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijze, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis aan te gaan t.a.v. de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde is verplicht hiervoor toestemming van de werkgever te vragen.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij een kortere termijn wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met de werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien geen individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel daarin de aard van de dienstbetrekking niet is vermeld, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt het volgende:

Indien een werknemer in één of meerdere tijdelijke dienstverbanden langer dan twee jaren in dienst is geweest wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Indien dienstverbanden elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd worden zij geacht eenzelfde niet onderbroken dienstverband te vormen.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. Door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de termijnen bedoeld in artikel 672 leden 2 en 3 BW tenzij voor de werknemer een langere termijn wordt overeengekomen in welk geval voor de werkgever eenzelfde termijn geldt, tenzij uit artikel 672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.

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

2. Zonder opzegging aan het einde van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt c.q. waarin hij de pensioendatum bereikt zoals vastgesteld in de in de onderneming geldende pensioenregeling. Voordat de dienstbetrekking van rechtswege zal eindigen kan met wederzijds goedvinden deze leeftijd telkens met maximaal één jaar worden verhoogd. In dat geval eindigt de dienstbetrekking van rechtswege op de overeengekomen datum.
3. In afwijking van artikel 672 lid 2 BW bedraagt, indien de opzegging vereist is, de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn één maand indien de werknemer 65 jaar of ouder is.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW eerste lid, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei
bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is;
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een week tegen het einde van de kalenderweek, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6.
 - a. Het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers in tijdelijk dienstverband alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
 - b. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers in tijdelijk dienstverband niet van toepassing.
7. Bij de aanzegging van het in artikel 3 lid 11 bedoelde ontslag zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
8. Ingeval de werknemer tot het weer-aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

1. a. De normale arbeidsduur voor de werknemers, werkzaam in de dagdienst, bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
- b. De normale arbeidsduur voor de werknemers werkzaam in de 2-ploegendienst en 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week, inclusief rusttijd.
- c. De normale arbeidsduur voor werknemers in de 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
2. a. De werktijd bedraagt voor de werknemers, werkzaam in de dagdienst of reguliere 2-ploegendienst, 8 uur per dag gedurende de eerste vijf werkdagen van de week.
- b. 1. De werktijd voor de 3-ploegendienst is normaliter zo geregeld dat op de eerste 6 dagen van de week wordt gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, avond- of nachtdienst zijn ingedeeld. Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst omvat een periode van 128 uren per week.
2. De werktijd voor de verlengde 2-ploegendienst is normaliter zo geregeld dat op alle dagen van de week wordt gewerkt waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend of middagdienst zijn ingedeeld. Het dienstrooster voor de 2-ploegendienst omvat een periode van 112 uren per week.
- c. In de 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is. Het rooster voor de 5-ploegendienst omvat een periode van 168 uur per week.
- d. Ter verkorting van de arbeidsduur worden voor de dagdienst 11,5 roostervrije dagen van 8 uur, of een equivalent daarvan, op jaarbasis toegekend. Voor de reguliere 2-ploegendienst bedraagt dit aantal 13,5 roostervrije diensten. De werkgever is gerechtigd hiervan één dag aan te wijzen voor het volgen van training of opleiding. Voor de 3-ploegendienst bedraagt dit aantal 14,5 roostervrije diensten. De werkgever is gerechtigd hiervan twee dagen aan te wijzen voor het volgen van training of opleiding. Voor de verschillende afdelingen zal de toekenning in principe als volgt geschieden:
 - droogpoederfabriek (3-ploegendienst)
Eenmaal per ca. 8 weken wordt een roostervrije dienst op donderdag of vrijdag ingeroosterd.
 - kristalfabriek
Hele of halve roostervrije dagen worden individueel danwel collectief ingeroosterd aan het einde van de werkweek.
 - overige afdelingen
Hele of halve roostervrije dagen worden in overleg met de afdelingshoofden uiterlijk 2 maanden tevoren vastgesteld.
- e. Een roostervrije dag is een dag vrijaf met behoud van salaris. Het recht op een roostervrije dag bestaat uitsluitend voor diegenen die op de vastgestelde dag in dienst van de werkgever zijn. Het recht wordt derhalve niet in de loop van het jaar opgebouwd.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of afwezigheid ingevolge artikel 13 A van deze CAO, op een vastgestelde roostervrije dag, wordt geen andere dag vrijaf gegeven.

Indien een werknemer op een vastgestelde roostervrije dag in opdracht van de werkgever toch dient te werken, zal hem, in overleg, een vervangende vrije dag worden toegekend.

Het bepaalde in artikel 11 van de CAO met betrekking tot overwerk is derhalve hierop niet van toepassing.

3. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever vastgestelde werktijdregeling van een week of langer.
 - b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving of het in dit artikel bepaalde.
 - c. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.
Dienstroosters, die voor een of meer werknemers permanent afwijken van de in deze overeenkomst vermelde roosters, worden vastgesteld onder mededeling aan de vakverenigingen.
 - d. Indien een wijziging van een dienstrooster verband houdt met de productie op een zondag, pleegt de werkgever als regel overleg met de vakverenigingen.
4. a. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:

voor 60-jarigen - 40 uur
voor 61-jarigen - 56 uur
voor 62-jarigen - 72 uur
voor 63-jarigen - 128 uur
voor 64-jarigen - 224 uur
- b. Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.
- c. De wijze waarop de uren worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling, welke gebaseerd is op een werkclassificatie, is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Bij herindelingswijziging van de inhoud van de functie, alsmede bij indeling van nieuwe functies zal eveneens werkclassificatie als uitgangspunt dienen.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 2.
 - a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan 12 maanden in een lagere dan de met hun functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Bij indiensttreding of plaatsing in de hogere functie zullen werkgever en betrokkene afspraken maken over een scholings- en ontwikkelingstraject. Overgang naar de met zijn functie overeenkomende salarisschaal vindt in beginsel plaats op grond van beoordeling door de werkgever, de maand volgend op het tijdstip van de beoordeling dat de functievoldwassenheid is bereikt. Werknemers die wel over voldoende ervaring en kundigheden beschikken zullen (met in achtneming van het in artikel 7 lid 3. sub a. en artikel 8 lid 3. sub e. bepaalde) in de overeenkomende hogere functieschaal worden geplaatst.
 - b. Werknemers van 18 jaar en ouder, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. Deze termijn kan zonodig in overleg met de werknemer nog met 3 maanden worden verlengd.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het bepaalde in artikel 8 lid 5.
 3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden geplaatst in een lagere ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lagere ingedeelde functieovereenkomende salarisschaal ingedeeld, onveranderd het bepaalde in artikel 8 lid 3 d en 4 c.
 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de onder a. aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 - c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar, vermeld onder punt b., wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 - d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van de schaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar, zoals aangegeven in lid 2 a., vastgesteld.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b en c alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functieovereenkomst. Werknemer die op 1 januari minimaal 6 jaar is ingeschaald op het maximum van zijn schaal zal in de Extra-trede worden geplaatst.
2. a. De werknemer wordt in het algemeen bij indiensttreding ingedeeld op het minimumsalaris van de salarisschaal behorend bij zijn functiegroep.
Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

b. Indien bij indiensttreding of bij tussentijdse herzieningen op grond van artikel 7 lid 3 onder a, b of c functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding of de tussentijdse herziening heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde, kan aan werknemers, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend.
 - a. Bij de invoering van de in bijlage II opgenomen salarisschalen worden aan de desbetreffende werknemers zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om hun dan geldende beloning te bereiken.
 - b. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - c. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - d. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c eerste volzin bedoelde salarishandhaving te realiseren.
 - e. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen zal hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
4. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het

schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende functiejaar in de hogere salarisschaal.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 onder b van lid 3 van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen c.q. zoveel minder als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerst lagere functiejaar in de lagere schaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, blijft het salaris gehandhaafd. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder d niet voldoende is om dit salaris te handhaven, wordt een bijzondere toeslag toegekend. Deze toeslag stijgt niet mede bij verhoging van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel veranderd als het schaalsalaris stijgt.
Voorts vindt afbouw plaats van deze toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het schaalsalaris bij 0 functie jaren.
Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
5. De werknemer, die anders dan bij vakantie een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een toeslag van 0,2% van zijn schaalsalaris, indien de waargenomen functie een functiegroep hoger is ingedeeld en 0,3% respectievelijk 0,4% van zijn schaalsalaris als de waargenomen functie twee respectievelijk drie functiegroepen hoger is ingedeeld.
Deze toeslag zal gemiddeld per kalendermaand over ten hoogste 20 diensten worden toegekend.
 6. Het schaalsalaris van hen die door gebreken wegens ongeschiktheid dan wel door andere hem persoonlijk betreffende redenen niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel gestelde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving alsmede de bepalingen van de Wet op de (re) integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) ter zake.
 7. Voor elke gehele of gedeeltelijke dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het inkomen verminderd met 0,58% voor elk verzuimd uur.
 8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9

Beoordelingstoelage

De schaalsalarissen kunnen worden verhoogd met een toeslag variërend van 0% - 3% gebaseerd op een beoordeling welke aan het einde van ieder kalenderkwartaal plaatsvinden. De werknemers worden daartoe beoordeeld naar de wijze, waarop zij hun werkzaamheden verrichten, hun toewijding, hun omgang met anderen en andere factoren, die van belang zijn voor goede arbeidsprestaties en een gezonde bedrijfs sfeer.

Artikel 10

Toeslag voor het werken in ploegen / overplaatsing naar andere dienst

1. Voor geregelde arbeid in de twee-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 13%.
Voor geregelde arbeid in de verlengde twee-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 18%. Voor medewerkers die in de verlengde twee-ploegendienst werken geldt een gemiddelde werkweek van 37,3 uur
Voor geregelde arbeid in de drie-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 20%.
Voor medewerkers die in de vijf-ploegendienst werken geldt een gemiddelde werkweek van 33,6 uur. Voor geregelde arbeid in de vijf-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 29%.
2. Indien een werknemer in incidentele gevallen niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegendienst heeft, wordt 1/23 deel van de onder 1 genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
3. Indien een werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst en deze overplaatsing hem korter dan een week van tevoren is aangezegd, zal hem voor die overplaatsing naast zijn roosterinkomen een toeslag in Euro's worden uitbetaald, volgens onderstaande tabel:

<u>bij overplaatsing uit:</u>	<u>dag- dienst</u>	<u>ochtend- dienst</u>	<u>middag- dienst</u>	<u>nacht- dienst</u>
naar dagdienst	-	0	0,91	0,91
naar ochtenddienst	0	-	0,91	0,91
naar middagdienst	1,82	1,82	-	1,82
naar nachtdienst	2,72	2,72	2,72	-

Bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar de oorspronkelijke dienst wordt een toeslag niet nogmaals gegeven.

4. Onverminderd het in de leden 2 en 3 bepaalde geldt, dat indien een werknemer in opdracht van de werkgever is overgeplaatst naar een ander dienstrooster of een andere dienst, aan het einde van de bijzondere berekeningsperiode, als bedoeld in artikel 11 lid 7 het door hem in die periode gewerkte aantal diensten getotaliseerd zal worden. Zijn door hem meer diensten verricht dan welke behoorden bij het dienstrooster dat bij de aanvang van deze periode op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald.

5. De werknemer die anders dan bij wijze van degradatie definitief wordt overgeplaatst naar de dagdienst of de werknemer die op verzoek van werkgever gaat werken in een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, behoudt de lopende cyclus nog de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarenboven ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:
- a. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
1 maand 100%;
 - b. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
2 maanden 80%
2 maanden 60%
1 maand 40%
1 maand 20%;
 - c. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
4 maanden 80%
4 maanden 60%
3 maanden 40%
3 maanden 20%
 - d. Voor de werknemer die in het kader van dit artikel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst geldt: indien de werknemer 58 jaar of ouder is, vindt geen afbouw meer plaats van het geldsbedrag aan ploegentoeslag; eveneens vindt er geen afbouw plaats indien een werknemer van 58 jaar of ouder op eigen verzoek uit de ploegendienst wordt geplaatst mits er een passende vacature in dagdienst is.

Artikel 11

Overwerk en consignatie

1. Als overwerk wordt beschouwd al het door de werkgever opgedragen werk, verricht op uren boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt maar het is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.
Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten. In de afdelingen waar een verkorte werkweek is ingevoerd op grond van een verkregen vergunning volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, zal geen overwerk verricht worden.
3. Voor het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur, zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

4. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk onverwachts van huis wordt ontboden, ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding ten bedrage van 0,58% van het schaalsalaris.
5. De beloning voor overwerk bedraagt per uur, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende salaris:

0,87% voor de uren op maandag tot en met zaterdag 12.00 uur;

1,16% voor uren op zaterdag van 12.00 uur tot 24.00 uur, op zondagen en buiten het rooster vallende feestdagen;

1,74% voor uren binnen het rooster vallende feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in lid 7 bedoelde rekening.

6. a. Overwerk kan binnen vier weken, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, in welk geval de ondernemingsraad hiervan opgave wordt gedaan.
- b. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering gebracht op de in lid 7 bedoelde rekening en wel als volgt:
 - voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,58% per uur;
 - voor uren opgenomen op zaterdag en zondag : 0,87% per uur.
7. De op grond van lid 5 toe te kennen beloningen worden opgenomen op een rekening, welke voor elke werknemer wordt bijgehouden.
Deze rekening wordt bijgehouden over de berekeningsperiode. Deze periode is gelijk aan de voorgaande kalendermaand.
8. Rusttijd buiten het dienstrooster die in het bedrijf wordt doorgebracht en die noodzakelijk is door overwerk, zal worden beschouwd als een overschrijding van het dienstrooster en tot een maximum van een half uur als overwerk worden betaald.

9. Verzuimuren

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust in zijn eerstvolgende dienst, mits deze in hetzelfde etmaal valt evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. Indien de werknemer na 22.00 uur meerdere keren tijdens één dienst opgeroepen wordt zal hem evenveel roosteruren vrijaf gegeven worden als er liggen tussen aanvang van de 1^e oproep en einde van de laatste oproep met een maximum van 4 uur. Indien de totaal aaneengesloten werktijd van de oproepen samen langer is dan 4 uur geldt de werkelijk gewerkte tijd.
- b. Afhankelijk van de situatie worden deze uren verstrekt of met ingang van de aanvang van zijn normale dienst of na beëindiging van het werk waarvoor hij geroepen is en deze beëindiging in zijn normale dienst valt of gedurende de laatste uren van zijn normale dienst.

- c. Indien een werknemer deze uren niet wil opnemen, worden zij in het geheel niet gegeven.
- d. De werknemer kan geen recht op verzuimuren doen gelden, indien het overwerk is aangevangen des ochtends na 6.00 uur.

10. Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

Een consignatieperiode duurt 24 uur en vangt aan op 00.00 uur. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De beloning voor de consignatie bedraagt:

- 1% per consignatieperiode op maandag tot en met vrijdag
- 2% per consignatieperiode op zaterdag
- 3% per consignatieperiode op zon- en feestdagen.

De werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van vermindering van zijn belastbaarheid de keuze maakt op te houden met het structureel deelnemen aan deze consignatieregeling, behoudt tijdens de lopende maand de extra beloning die hij verdiend zou hebben indien hij niet was gestopt.

Daarenboven ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het geldbedrag aan consignatietoeslag gedurende de daarbij vermelde perioden:

- a. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 1 maand: 100%

- b. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 2 maanden: 80%
 - 2 maanden: 60%
 - 1 maand: 40%
 - 1 maand: 20%

- c. Indien hij langer dan 5 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 4 maanden: 80%
 - 4 maanden: 60%
 - 3 maanden: 40%
 - 3 maanden: 20%

Artikel 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. Koninginnedag (30 april).
 - c. in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Over de binnen het dienstrooster vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald, indien op die dagen niet wordt gewerkt. Wordt echter op een dergelijke dag wel gewerkt, dan is alleen het bepaalde in artikel 11 lid 5 van kracht.

Artikel 13 A

Afwezigheid

Voor zover wettelijk toegestaan geldt in afwijking van het anders en overigens in artikel 4:2 WAZO bepaalde het volgende:

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van te voeren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij de bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de echtgenote of geregistreerde partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij overlijden en één dag bij begrafenis/crematie van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, van de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder en grootouders van de werknemer, alsmede van de grootouders der echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer, of van een schoonzoon, schoondochter, broer of zuster;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis/crematie van een kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer; voor de werknemer in de ochtenddienst gedurende een hele dag;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk dan wel aangaan van een geregistreerd partnerschap van een werknemer;

- f. gedurende één dag bij huwelijk dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende één dag bij bevalling (bevallingsverlof) en gedurende twee dagen na de bevalling (kraamverlof) van de echtgenote of geregistreerde partner;
 - h. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk dan wel geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders van de werknemer;
 - i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
 - k. gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij ten gevolge van de vervulling ener door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en tot een maximum van één dag voor bezoek aan een specialist alsmede bij begeleiding van en naar een ziekenhuis of specialist voor opname of onderzoek van de echtgenote, tot het gezin behorende eigen en/of pleegkinderen tot een maximum van één dag, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden;
 - m. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. a. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van:
1. een inwonend of (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 2. de echtgeno(t)e of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 3. de ouder van de werknemer.
- b. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 e.v. van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft

gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

3. Aan een werknemer, lid van een der vakverenigingen, partijen ter andere zijde, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakvereniging of door deze vakvereniging uitgeschreven vormings- en scholingsbijeenkomsten, wordt, mits daartoe tijdig en schriftelijk door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging het verzoek is gedaan en de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer mogelijk maken, de daarvoor noodzakelijke bedrijfstijd vrijaf met behoud van roosterinkomen gegeven.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het roosterinkomen is in de daarbedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het roosterinkomen door te betalen in de volgende gevallen:
 1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 3. de verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
5. In de gevallen waarin het roosterinkomen moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het roosterinkomen naar rato van het aantal te werken uren.

Artikel 13 B

Onbetaald verzuim

Aan de werknemer zal onbetaald verzuim worden toegekend indien er zich naar de mening van de werkgever omstandigheden voordoen die dit verzuim rechtvaardigen.

Artikel 14

Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.
3. Duur der vakantie
 - a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van roosterinkomen waarvan er 15 dagen aaneengesloten kunnen worden genoten. De overige dagen zullen als zogenaamde snipperdagen gelden.
 - b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van het roosterinkomen:
 1. bij 15-jarig dienstverband dan wel bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 1 dag

bij 20-jarig dienstverband dan wel bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 2 dagen

bij 25-jarig dienstverband dan wel bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 3 dagen
bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 4 dagen

bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd: 5 dagen.
 2. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar hebben recht op 4 dagen extra vakantie.
 3. Als peildatum voor het onder 1 en 2 bepaalde geldt het vakantiejaar waarin dienstverband respectievelijk leeftijd wordt bereikt.
4. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in lid 3 genoemde vakantie.
5. Berekening aantal vakantiedagen

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

6. Tijdstip der vakantie

a. Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten. De werknemer heeft het recht 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.

b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van het roosterinkomen als bedoeld in lid 12 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 7 a van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

7. Snipperdagen

a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste drie dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- 8.
- a. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen voor het einde van het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
 - b. Vakantie die niet is opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven in het kader van de (nog in te voeren) tijdspaarregeling, vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

9. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landverdediging 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 werknemer georganiseerde bijeenkomst;

onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

zwangerschap of bevalling.

In geval van ziekte of ongeval worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de resp. oorzaken tezamen geteld wordt. Indien echter het werk niet hervat wordt en de dienstbetrekking beëindigd wordt geldt het bepaalde in lid 11 onder c van dit artikel.

- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid 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 hierbedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werknemer hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
10. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 9 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 13 lid 2 sub a, b, c, g en k gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien één van de hiervoor onder a. genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens (een) vakantiedag(en) zal/zullen deze dag(en) waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedag(en) worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake 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 werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
 - d. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze aanspraak is ontstaan.
11. Vakantie bij het eindigen van de dienstbetrekking
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen, zal hem voor elke vakantiedag het roosterinkomen van één dag worden uitbetaald.
 - c. Indien vakantierechten voor of gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid verworven zijn en deze gedurende de daaropvolgende 12 maanden vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid niet opgenomen konden worden, dan zullen deze door de werkgever worden uitbetaald indien de dienstbetrekking na het verstrijken van deze laatste 12 maanden al dan niet op verzoek van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd.
 - d. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking teveel vakantiedagen en/of snipperdagen heeft genoten, is de werkgever gerechtigd voor iedere teveel genoten vakantiedag het roosterinkomen over één dag op het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag in te houden.

- e. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
12. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van roosterinkomen de werknemer aanspraak kan maken.
13. Uitvoeringsbepalingen
- a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor de vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.
 - b. Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het vakantiejaar anders wil vaststellen dan in lid 1 is genoemd doet hij hiervan vooraf mededeling aan de vakverenigingen.

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen *)
(berekeningsbasis: 12 x roosterinkomen over april te verhogen met de eventuele salarisaanpassingen per 30 april).

Indien bovengenoemde vakantietoeslag per volledig vakantiejaar voor de vakvolwassen werknemer minder zal bedragen dan € 1.554,20 bij de uitbetaling in 2003 respectievelijk € 1.593,06 in 2004 zal deze tot dit bedrag worden aangevuld, echter met inachtneming van eventuele wettelijke bepalingen ter zake.

2. De werknemer, die in de loop van een jaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt deze vakantietoeslag over de maanden, waarover hij deze nog niet heeft genoten.

*) Dit is exclusief overwerkdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf.

Artikel 16A

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is en diens eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004 geldt het navolgende:

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de WAZO, de Ziektewet en WAO voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt en die de desbetreffende meldings- en controlevoorschriften stipt naleeft, heeft aanspraak op de hierna volgende bovenwettelijke aanvullingen op de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het loon.
3.
 - a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de werknemer gedurende 12 maanden een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling worden verstrekt tot 100% van het roosterinkomen verhoogd met de overbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt.
 - b. Indien tijdens de periode genoemd in lid 3.a. een CAO-verhoging plaatsvindt zal de aanvulling geschieden naar dit verhoogde CAO-roosterinkomen.
4.
 - a. Een werknemer die na de periode genoemd in lid 3.a. nog volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt, ongeacht de duur van het dienstverband, gedurende 12 maanden, een aanvulling op de uitkering krachtens de WAO tot 100% van het roosterinkomen verhoogd met de overwerkbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt.

Heeft het dienstverband echter 10 tot en met 19 jaren, resp. 20 of meer jaren geduurd, dan ontvangt hij ná het eerste WAO-jaar 12, resp. 24 maanden een aanvulling op de uitkering krachtens de WAO ter grootte van 22,5% van het roosterinkomen, verhoogd met de overwerkbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt, echter tot geen hoger bedrag dan 100% van het roosterinkomen eventueel verhoogd als hierboven omschreven. Heeft het dienstverband echter 20 of meer jaren geduurd en is de werknemer 60 jaar of ouder dan ontvangt hij ná het eerste WAO-jaar gedurende de periode tot zijn 65e verjaardag een aanvulling op de uitkering krachtens de WAO ter grootte van 22,5% van het roosterinkomen, verhoogd met de overwerkbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt, echter tot geen hoger bedrag dan 100% van het roosterinkomen eventueel verhoogd als hierboven omschreven.

- b. De aanvulling op de WAO-uitkering zal halfjaarlijks worden herzien aan de hand van de loonindexcijfers, overeenkomstig de in de WAO aangegeven procedure.
5.
 - a. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en plaatsing in een passende functie binnen de onderneming wordt een aanvulling gedaan naar evenredigheid van het uitkeringspercentage.
Ten aanzien van de duur van deze uitkering geldt hetgeen bepaald is in lid 4a van dit artikel.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in een passende functie binnen de onderneming kan worden te werk gesteld, indien en voor zover de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen gedurende 12 maanden een aanvulling toekennen tot 100% van het roosterinkomen verhoogd met de overwerkbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt.
6. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het roosterinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

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

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

7. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, is de werknemer verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.

Bij de aanvullingen genoemd in de leden 4 en 5 wordt de uitkering ingevolge de WAO geacht 70% van het WAO dagloon te bedragen, eventueel inclusief een particuliere verzekering ter dekking van het zogenaamde WAO-hiaat.

8. Alle uitkeringen lopen via de loonadministratie van Kemira ChemSolutions te Tiel. Hij, die een uitkering ingevolge de WAO geniet, is verplicht zijn uitkeringsbewijzen aan de werkgever ter inzage te geven.
9. De werkgever heeft het recht om:
de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

de loonbetaling op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid of Arbo-dienst;
- g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- h. misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 16B

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 op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling met 30% van het roosterinkomen verhoogd met de overbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 100% van het roosterinkomen over elk gewerkt uur al dan niet op arbeidstherapeutische basis. Uren besteed aan een opleiding gericht op reïntegratie wordt hiermee gelijk gesteld.
5. Indien blijkt dat iemand uitzichtloos ziek is en reïntegratie uitgesloten lijkt zal de werkgever over de eerste twee ziektejaren 100% van het inkomen betalen, onder aftrek van eventuele vergoedingen krachtens sociale zekerheidswetten. De vaststelling van uitzichtloze reïntegratie zal in ieder geval aan het einde van het tweede ziektejaar of zoveel eerder als mogelijk moeten geschieden. Voor deze vaststelling zal het oordeel van de bedrijfsarts gevraagd worden. De aanvulling tot 100% zal dan met terugwerkende kracht plaatsvinden.
6. Externe reïntegratie
Uitgangspunt voor partijen is zoveel mogelijk de nadruk leggen op begeleiding van werk naar werk zowel intern als extern. Dit is een inspanningsverplichting. Indien werknemer extern reïntegreert kan de werkgever een vergoeding meegeven. Deze vergoeding is afhankelijk van het tijdstip van externe reïntegratie. Hoe eerder, hoe hoger de vergoeding.

Bij externe reïntegratie binnen 6 maanden zal de werkgever een vergoeding van 6 maal een maandsalaris meegeven. Bij externe reïntegratie binnen 12 maanden zal de werkgever een vergoeding van 4 maal een maandsalaris meegeven. Bij externe reïntegratie binnen 18 maanden zal de werkgever een vergoeding van 2 maal een maandsalaris meegeven. De duur van de externe reïntegratieperiode zal ingaan en vastgesteld worden op het moment dat blijkt dat interne reïntegratie niet meer mogelijk is.

Indien blijkt dat de extern gereïntegreerde werknemer een lager inkomen (op basis van dezelfde arbeidsduur) verdient dan dat hij bij Kemira ChemSolutions BV te Tiel verdiende zal een tijdelijke compensatie gelden. Gedurende het eerste jaar zal Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel een aanvulling geven van 60% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Gedurende het tweede jaar zal dit 40% bedragen en gedurende het 3^e jaar 20%. Na ommekomst van deze drie jaar zal geen aanvulling meer van toepassing zijn.

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

- a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 5. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 6. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie;
- b. loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
- c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8 Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derde (n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en doen en laten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

9 Overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het roosterinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

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

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

Artikel 17

Pensioenvoorziening

1. Er is een pensioenvoorziening, welke nader is geregeld in een reglement van de pensioenvoorziening bij Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel.
2. Wijziging in de hoogte van de premie of uitkering, vindt niet eerder plaats dan na overleg met de vakverenigingen.
3. Opname in de pensioenvoorziening is op grond van de reglementaire bepalingen verplicht.

Artikel 18

Eindejaarsuitkering

1. Iedere werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, heeft aan het einde van het jaar recht op een extra uitkering ten bedrage van 8,33% van de som van de in deze 12 maanden verdiende roosterinkomens.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal maanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

Artikel 19

Levensloopregeling

1. De werkgever biedt de werknemers de gelegenheid deel te nemen aan een levensloopregeling. Het levensloopreglement is van toepassing.

Artikel 20

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaal-economische aard in Nederland zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarisbepalingen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen vier weken na indiening geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 21

Duur, opzegging en verlenging

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode, aanvangende 1 april 2006 en eindigende 31 maart 2007, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

Directie

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

bestuurder

Bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

Funcielijst als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

Schaal I	<u>(0 – 14,5 punten)</u>	geen functies
Schaal II	<u>(15 – 29,5 punten)</u>	geen functies
Schaal III	<u>(30 – 44,5 punten)</u>	geen functies
Schaal IV	<u>(45 – 59,5 punten)</u>	geen functies
Schaal V	<u>(60 – 74,5 punten)</u>	Heftruckchauffeur Kantinemedewerkster
Schaal VI	<u>(75 – 89,5 punten)</u>	Telefoniste/ Receptioniste Operator Administratief medewerkster Supply Chain
Schaal VII	<u>(90 – 104,5 punten)</u>	Administratief Medewerkster Basisoperator Medewerker A (administratie)
Schaal VIII	<u>(105 – 119,5 punten)</u>	Procesoperator A Senior Medewerker Financiële Administratie
Schaal IX	<u>(120 – 134,5 punten)</u>	Analist HR Assistant Procesoperator B
Schaal X	<u>(135 – 149,5 punten)</u>	Storingsmonteur Technisch Procesoperator Customer Service Representative
Schaal XI	<u>(150 – 169,5 punten)</u>	Coördinator Planmatig Onderhoud Planner/ Buyer Manager Productie afdelingen Executive Assistant Assistant QHSE
Schaal XII	<u>(170 – 189,5 punten)</u>	Manager Laboratory Database Manager
Schaal XIII	<u>(190 – 209,5 punten)</u>	

BIJLAGE II

Salarisschalen per 01-04-2006

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
0	1577	1603	1637	1670	1712	1761	1820	1901	1991	2100	2210	2402	2663
1	1594	1622	1656	1696	1735	1790	1854	1932	2024	2134	2250	2451	2716
2	1612	1642	1678	1718	1764	1820	1882	1963	2058	2170	2296	2498	2768
3	1630	1659	1699	1745	1791	1854	1913	1996	2092	2206	2340	2545	2821
4	1651	1680	1725	1771	1820	1881	1945	2027	2128	2240	2380	2595	2874
5	1669	1702	1748	1803	1849	1911	1974	2059	2159	2276	2426	2638	2925
6	1679	1714	1772	1828	1877	1940	2016	2091	2196	2314	2467	2689	2980
7	0	0	1784	1840	1891	1967	2033	2125	2231	2345	2511	2736	3033
8	0	0	0	0	0	1981	2041	2155	2264	2381	2551	2788	3085
9	0	0	0	0	0	0	0	2171	2280	2423	2597	2837	3139
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2443	2619	2861	3165

3. a. Per 1 april 2006 zijn de feitelijke salarissen verhoogd met 1,80%.

BIJLAGE III van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

Kinderopvang

Werkgever volgt de wettelijke regeling waarbij 1/6 deel van de kosten wordt vergoed. Voor werknemers zonder partner of met een studerende partner zal werkgever 1/3 deel van de kosten voor haar rekening nemen. Deze regeling geldt voor kinderen tot en met de laatste klas van de basisschool.

BIJLAGE IV van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

Protocol Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100% van het roosterinkomen eventueel vermeerderd met de structurele overwerkbeloning doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104). Deze regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
- Tijdens het reïntegratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Er wordt hierbij zoveel mogelijk rekening gehouden met ervaring, opleiding, inkomen en vaardigheden van de werknemer.
Indien werkgever aannemelijk kan maken, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is, dan wel geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog het passende werk weigert dan zal de loondoorbetaling conform de WULBZ plaatsvinden (doorbetaling 70 % van het roosterinkomen). Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer terecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht het roosterinkomen tot 100 % aangevuld.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het inkomen van de werknemer vanaf de datum van de uitspraak van het UWV, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere, externe werkgever.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag,

aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

- De reïntegratiediensten kunnen worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

BIJLAGE V van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kemira ChemSolutions B.V. te Tiel

Protocolafspraken:

1. Reïntegratie

In het personeelshandboek zal een bijlage worden opgenomen waarin de eisen voor selectie van te contracteren reïntegratiebedrijven zijn vermeld. Genoemde bijlage is een weergave van de bijlage in het gezamenlijk protocol Poortwachter dat tussen AWWN en FNV Bondgenoten is opgesteld.

2. Vakbondscontributie

Kemira ChemSolutions werkt mee aan fiscale facilitering van de vakbondsbijdrage. Werknemers kunnen hier op vrijwillige basis aan meewerken. De constructie zal voortduren zolang de fiscus hieraan goedkeuring geeft. Bij beëindiging van de faciliteit door de fiscus zal er geen compensatie door Kemira ChemSolutions plaatsvinden. Bekeken zal worden op welke wijze uitvoering aan deze regeling zal worden gegeven.

3. Wet Gelijke Behandeling

Kemira ChemSolutions wil met vakorganisatie studeren op de gevolgen van de nieuwe wetgeving met betrekking tot Gelijke Behandeling op grond van leeftijd. Indien jurisprudentie daartoe aanleiding geeft zullen partijen bespreken hoe de geldende CAO-bepalingen "budgetneutraal" kunnen worden aangepast. In elk geval zal een rechterlijke uitspraak dan wel uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling geen vertrekpunt vormen voor de volgende CAO besprekingen.

5. Klokurenmatrix/ flexibele roosters/ jaarurennorm

Om flexibele roosters in te voeren en het inzetten van uitzendkrachten te beperken zou een klokurenmatrix ingevoerd kunnen worden. Kemira ChemSolutions heeft een voorstel gedaan voor invulling van een matrix. Deze klokurenmatrix zal in de werkgroep verder worden afgestemd. Uitgangspunt bij het invoeren van deze matrix is dat het inkomen van de bestaande ploegenwerkers er gemeten naar bruto jaarinkomen niet op achteruit zullen gaan. Daarvoor worden het inkomen over 2005 (exclusief overwerk) vergeleken met dat over 2006 (exclusief overwerk, periodiek en loonsverhoging). Daarnaast zullen de werknemers die op basis van een flexibel rooster zullen worden ingezet hiervoor een toeslag ontvangen. Deze toeslag is afhankelijk van de kostenbesparing van de werkgever maar zal hier een substantieel deel van uitmaken. De werkgroep zal zich eveneens buigen over de mogelijke invoering van een jaarurennorm.

De werkgroep zal worden gevormd door een of meerdere productiemedewerkers, 1 deskundige van zowel FNV als AWWN en een werkgeversvertegenwoordiger. De werkgroep zal in november 2005 met aanbevelingen komen die zo mogelijk kunnen worden geïmplementeerd in de komende CAO.

Partijen zijn overeengekomen de bespreking en onderhandeling over de eventuele invoering van een klokurenmatrix en flexibele roosters voort te zetten in het najaar van 2006. Als basis voor de toekomstige onderhandelingen gelden de bovenstaande uitgangspunten die bij het afsluiten van de vorige CAO zijn vastgesteld.

Kemira ChemSolutions buigt zich over vraagstukken als: op welke wijze kunnen de klokurenmatrix en de flexibele roosters zo efficiënt mogelijk ingezet worden; welke

werkafspraken (beheersregels) kunnen overeengekomen worden; welke beloning hoort bij de gevraagde flexibiliteit; hoe worden de gewenste kostenbesparingen gemeten.

6. Studieregeling

Kemira ChemSolutions zal een compensatie in uren geven voor het volgen van een VAPRO-opleiding conform onderstaande straffel:

Vapro Basis: 32 uur

Vapro A: 24 uur

Vapro B: 16 uur

Deze compensatie is op jaarbasis vastgesteld.

Ten aanzien van de vergoeding van opleidingskosten en terugbetalingbepalingen zal de huidige praktijk gecontinueerd worden.

In 2006 zal een evaluatie plaatsvinden van de regeling.

De tekst van de regeling zal ter inzage komen te liggen bij de afdeling HR.
