

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 APRIL 2006 TOT EN MET 31 MAART 2008



PIPELIFE NEDERLAND B.V. TE ENKHUIZEN

(c) 2006. CAO-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave

	<i>Bladzijde</i>	
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van CAO-partijen	6
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	Medische keuring en veiligheid	8
Artikel 6	Indiensttreding en proeftijd	9
Artikel 7	Duur van de arbeidsovereenkomst en opzegging	9
Artikel 8	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster	10
Artikel 9	Funciegroepen en salaris	12
Artikel 10	Vakantietoelage	14
Artikel 11	Dertiende maand	15
Artikel 12	Bijzondere beloningen	15
Artikel 13	Ploegentoeslag	15
Artikel 14	Overwerk, slaapuren en consignatie	17
Artikel 15	Verschoven uren	18
Artikel 16	Zon- en feestdagen	19
Artikel 17	Vakantie	19
Artikel 18	Verzuim zonder behoud van salaris	22
Artikel 19	Verzuim met behoud van salaris	23
Artikel 20	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 21	Uitkering bij overlijden	25
Artikel 22	Zorgverzekering	26
Artikel 23	Pensioen, VUT-aanvulling en levensloop	26
Artikel 24	Pipelife à la carte regeling	27
Artikel 25	Spaarloonregeling	27
Artikel 26	Regeling kinderopvang	27
Artikel 27	Partieel leerplichtigen	28
Artikel 28	Faciliteiten oudere werknemers	28
Artikel 29	Ondernemingsraad	29
Artikel 30	Vakbondswerk in de onderneming	29
Artikel 31	Tussentijdse wijzigingen	31
Artikel 32	Duur en opzegging	31
Bijlage I	Groepsindeling en functielijst	32
Bijlage IIa	Salarisschalen per 1 april 2006	34
Bijlage IIb	Salarisschalen per 1 oktober 2006	35
Bijlage IIc	Salarisschalen per 1 april 2007	36
Bijlage IId	Salarisschalen per 1 oktober 2007	37
Bijlage III	Regeling vervroegd uitreden	38
Bijlage IV	Reglement Pipelife à la carte regeling	40
Bijlage V	Protocol/diversen	45

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

PIPELIFE NEDERLAND B.V. te Enkhuizen

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende CAO aangegaan:

Artikel 1

DEFINITIES

1. *werkgever*:
de partij ter ene zijde.
2. *werknemer*:
de werknemer m/v in dienst van werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze CAO vermelde functiegroepen.
3. *de vakorganisatie*:
elk van de partijen ter andere zijde.
4. *maand*:
een kalendermaand.
5. *week*:
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend respectievelijk in de nacht van zondag op maandag.
6. *schaalsalaris*:
het salaris als opgenomen in bijlage II.
7. *maandinkomen*:
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
8. *jaarinkomen*:
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.
9. *uursalaris*:
1/173,33 van het schaalsalaris.
10. *dienstrooster*:
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.
11. *normale arbeidsduur*:
het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
12. *OR*:
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
13. *BW*:
Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10)

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

1. Partijen verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en onder de werknemers geen actie te zullen voeren, die ten doel heeft tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de bepalingen ervan aan te brengen.
2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de wederpartij toe te passen.
3. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hierbij hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal geen werknemers in dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.
2. Hij zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen uitreiken.
3.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming over het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de OR worden besproken.
 - c. Onder "ingeleende werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 - d. De werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende CWI. Hierbij zal worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Werkgever zal tegelijk de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. Werkgever zal alleen gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of als de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
5. Wanneer werkgever in de OR aantoont dat sprake is van:
 - a. aanneming van werk, als de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product;is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal de werkgever de OR informeren over naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is (zijn) en over aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

6. Als door de werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dan geldt met betrekking tot de beloning van deze uitzendkrachten het volgende. Uitzendkrachten worden in eerste instantie beloond conform de ABU-CAO. Als uitzendkrachten ononderbroken gedurende een half jaar in het bedrijf van werkgever zijn ingezet, dan vindt beloning plaats op basis van het bij de functie behorende schaalsalaris conform de CAO Pipelife Nederland B.V., met inbegrip van het bepaalde in artikel 9 lid 4 sub c van deze CAO.
7.
 - a. De werkgever is bereid de vakorganisaties periodiek te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid, waarbij tevens het aantal uitzendkrachten zal worden betrokken, zoals geschetst in het desbetreffende protocol / diversen van bijlage VII bij deze CAO.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR.
 - c. De werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
 - d. Als zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in de leden b en c, zal het gestelde in artikel 7, lid 7 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
8. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen, die elders een volledig dienstverband hebben.
9. De werkgever zal, voordat een definitieve opdracht wordt verleend aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, waaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de OR en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie vormen een punt van overleg met de OR en de vakorganisaties.
10. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De OR zal door de werkgever periodiek op de hoogte worden gesteld van de redenen die tot afwijzing van verzoeken hebben geleid.
11. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vakorganisaties conform de bepalingen van de hierover tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst indien en voor zover deze overeenkomst geldend is respectievelijk zal zijn ten gevolge van verlenging. Het aantal werknemers en de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht de belangen van werkgever als goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen te verrichten, ook als deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal meewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de fabrieken en op de terreinen. Hij is verplicht de aanwijzingen en de voorschriften, die door of namens werkgever worden gegeven, op te volgen.

4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 20 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer is verplicht zich, voor wat betreft zijn werk- en rusttijden te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van werkgever aanwezige dienstroosters.
6. De werknemer is verplicht, ook buiten de in het dienstroosterschema aangegeven uren, arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 lid 3 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

Artikel 5

MEDISCHE KEURING EN VEILIGHEID

1. Iedere werknemer wordt zoveel mogelijk tewerk gesteld overeenkomstig zijn bekwaamheden en zijn lichamelijke en geestelijke eigenschappen. In verband hiermee kan er vóór de aanstelling van de werknemer een medische keuring plaatsvinden. Een dergelijke keuring zal alleen plaatsvinden, als er sprake is van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Als er geen medische bezwaren tegen zijn aanstelling bestaan, zal dit aan de werknemer worden meegedeeld. Blijken er wel bezwaren te zijn, zal de keuringsarts dit schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van betrokkene en van zijn huisarts brengen. Voorts kan er in het kader van de sollicitatieprocedure een psychologisch onderzoek plaatsvinden in aanvulling op de normale selectiemiddelen. De betrokkene zal in ieder geval in staat worden gesteld de resultaten van het psychologisch onderzoek te bespreken.
2. Ook tijdens het dienstverband is de werknemer verplicht zich, als de werkgever dit wenst, te laten onderzoeken door de Arbo-dienst waarbij de werkgever is aangesloten.
3. De werkgever zal alle maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het waar mogelijk voorkomen van werkomstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming zal werkgever regelmatig overleg plegen met de OR.
4. De regelingen, die uit het overleg met de OR voortkomen, zullen in elk geval bevatten:
 - de verplichting van werkgever om bekendheid te geven aan de werknemers over mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
 - voorschriften voor de beveiliging van een ieder, die zich in de onderneming bevindt;
 - de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven, waarbij voor de verstrekking van veiligheidsschoenen de in de onderneming bestaande betalingsregeling blijft gehandhaafd;
 - de verplichting van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken, van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
 - de verplichting van werkgever tot het laten verrichten van medisch onderzoek van werknemers, voor wie dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
5. De werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de voor zijn onderneming bestaande diensten om bij voorkomende bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede geneeskundige behandeling te kunnen verlenen.

6. De werknemer heeft het recht om bij dreigende calamiteiten die een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer zijn, in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden op te schorten om hierover contact op te nemen met zijn direct leidinggevende.

Artikel 6

INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden, waarop hij de arbeidsovereenkomst aanvaardt, door werkgever naar behoren zijn vastgelegd. Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze CAO en van het te zijner tijd voor hem geldende pensioenreglement heeft ontvangen en dat hij zich met de bepalingen daarvan verenigt.
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden, één en ander conform wettelijke bepalingen. De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftermijn geldt voor de werknemer die, direct voorafgaande aan de arbeidsovereenkomst met werkgever, gedurende een periode van ten minste twee maanden als ter beschikking gestelde arbeidskracht in dezelfde functie bij werkgever is werkzaam geweest.
3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 7 bepaalde opzegtermijn, zoveel mogelijk tegen het einde van de werkdag.
4. Als de werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt en waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a BW veroorzaakt door ziekte en/of wisseling van afdeling, zal de gehele relevante uitzendperiode voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten meetellen als één arbeidsovereenkomst. De werknemer die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 7

DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt, dat deze voor bepaalde tijd is aangegaan.
2.
 - a. De wederzijdse opzeggingstermijn voor een arbeidsovereenkomst, die is aangegaan voor onbepaalde tijd, bedraagt ten minste een maand, met dien verstande dat de opzeggingstermijn steeds dient af te lopen aan het einde van een kalendermaand.
 - b. Met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid zal, voor de werknemer van 21 jaar en ouder, door werkgever een opzeggingstermijn in acht worden genomen, die evenveel weken bedraagt als de arbeidsovereenkomst - na het meerderjarig worden van de werknemer - gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 13 weken. Eveneens met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid is de werknemer van 21 jaar en ouder gehouden aan een opzeggingstermijn van evenveel weken als de arbeidsovereenkomst - na zijn meerderjarig worden - in tijdvakken van 2 gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 6 weken. Bij opzegging door werkgever van een werknemer ouder dan 45 jaar, maar jonger dan 65 jaar, zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW, geldt dit ook als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet of als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd. Als deze arbeidsovereenkomsten in totaal de duur van 6 maanden hebben overschreden, geldt het in lid 2 bepaalde. Als de overschrijding van de termijn van 6 maanden het gevolg is van het nog niet hebben afgerond van een opleidings-/trainingstraject of omdat om andere redenen het oordeel over het functioneren van betrokkene is opgeschort, is het in lid 2 bepaalde niet van toepassing.

4. Werkgever zal, onverminderd het bepaalde in het laatste lid van artikel 6, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer:
 - a. verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst. Het voorgaande geldt niet, als de werknemer tegenover de overheid vrijwillig verplichtingen is aangegaan met dien verstande, dat als deze verplichtingen met toestemming van de werkgever vrijwillig zijn aangegaan, deze de arbeidsovereenkomst niet zal opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen.
 - b. ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of ongeval, tenzij deze toestand 2 jaren heeft geduurd.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en derhalve zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is, op de eerste dag van de maand, waarin voor de werknemer krachtens het reglement het levenslang ouderdomspensioen ingaat.
6. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal kunnen plaatshebben in de gevallen, genoemd in de artikelen 678 en 679 BW.
7. a. Als de werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfseconomisch omstandigheden, of ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslagaan-zegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. De werkgever zal zich in dit geval, zodra dit mogelijk is, met de vakorganisaties in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen.
In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken. Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de OR onverlet.
- b. In het geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden en die daartoe de wens te kennen geven, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 8

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. De normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. *voor de dag-, twee- en drieploegendiensten:*
gemiddeld 38 uur per week, op jaarbasis berekend (d.w.z. na aftrek van 25 basisvakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen, zijnde 1748 uur gemiddeld per jaar.)
 - b. *voor de volcontinudienst:*
Voor de vijfploegendienst gelden op jaarbasis 219 diensten. Daarvan worden in aftrek genomen 25 dagen basisvakantie, zodat er 194 diensten resteren. Volgens rooster wordt er niet gewerkt met ingang van 25 december tot en met 1 januari daaropvolgend. Met ingang van 1 januari 2006 geldt voor de 5-ploegendienst een jaarrooster van 1568 uur, waarmee het aantal terugkomdagen is teruggebracht tot 8 dagen per jaar.

- c. De extra opkomstdiensten zullen door de werkgever in principe worden ingeroosterd in de ochtend- of middagploeg (alleen wegens zwaarwegende omstandigheden is in overleg uitruil mogelijk). De werknemer die nog te weinig vrije diensten heeft opgebouwd om aan de collectieve stop te kunnen deelnemen, zal tijdens de stop toch vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstige recht op individuele vrije diensten. Pipelife Nederland zal zich inspannen om opleidingen, trainingen, instructies, werkoverleg, voorlichting e.d. zo veel mogelijk te plannen in combinatie met terugkomdagen. Daarbij zal echter de productievoortgang/productiviteit niet uit het oog worden verloren.
 - d. Als tot uitbreiding van arbeid in volcontinudienst, dan wel tot invoering van volcontinudienst moet worden overgegaan, zal dit slechts geschieden na overleg en in overeenstemming met de vakorganisaties.
 - e.
 1. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen of -diensten per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen of -diensten per jaar, vast te stellen in onderling overleg.
 2. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of -dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen of diensten vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 (overwerk) niet van toepassing.
2.
 - a. De normale arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen in de week.
 - b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
 - c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de OR.
 - d. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde arbeidsduur.
 3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
 4.
 - a. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.
 - b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 1. *Voor de werknemer in dagdienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van één week, zoals die voor het begin van de desbetreffende week voor hem is vastgesteld;
 2. *Voor werknemers in tweeploegendienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van twee aaneengesloten weken, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld;
 3. *Voor de werknemer in drieploegendienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdelingen het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag;
 4. *Voor werknemers in volcontinudienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van vier aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten en waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt.
 5.
 - a. De werknemer van 60 jaar en ouder, die werkzaam is in ploegendienst, kan op zijn verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van het voor hem geldende ploegentoeslagpercentage, mits voor hem een passende functie in dagdienst beschikbaar is. Als dit niet het geval is, wordt hij door de werkgever bij voorrang intern bemiddeld, op advies van het sociaal medisch team.
 - b. Als bij overplaatsing als bedoeld onder a en b van dit lid sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag alleen dan worden uitbetaald als en voor zover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet, de WAO en/of aan een verzekering.

6.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt werkgever overleg met de OR. Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de OR, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
 - b. Als de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld onder a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties.
7. De werknemer in de dagdienst heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren.

Artikel 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. *Functiegroepen*

- a. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in negen functiegroepen. Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal en een functiejaarschaal omvat.
- b. De groepsindeling en de functielijst zijn opgenomen in de bij deze CAO behorende bijlage I. In bijlage II zijn de salarisschalen opgenomen.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.

2. *Herclassificatie*

- a. De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving respectievelijk tegen zijn functieindeling, kan zijn klacht schriftelijk ter kennis brengen bij zijn direct leidinggevende en bij de Afdeling Personeelszaken.
- b. Als het desbetreffende geschil niet binnen twee maanden in onderling overleg is opgelost, kan op verzoek van de meest gereede partij een herclassificatie van de functie worden ingesteld door de daartoe aangewezen deskundigen.
- c. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is met betrekking tot de daarmee verband houdende salariswijziging van toepassing, het bepaalde in dit artikel, leden 6 of 7, met dien verstande dat de salariswijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum, waarop de werknemer zijn in lid 2a bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.

3. *Salaris bij aanstelling*

De werknemer ontvangt bij aanstelling in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaars, tenzij voor hem een aanloopschaal van toepassing is. Als een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaars worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend alleen dan met één worden verhoogd als de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

4. *Aanloopschaal*

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris (0 functiejaars) van de betreffende salarisschaal.

5. *Functiejarenschaal*

De werknemer, die naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. Herziening van het salaris vindt éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de schaal is bereikt.

6. *Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie*

- a. De werknemer, die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste zes maanden, volledig een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met zijn eigen functie overeenkomt. Deze werknemer wordt extra beloond volgens het bepaalde in dit artikel, lid 5 onder b. Als de waarneming langer duurt dan zes maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.
- b. De werknemer, die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling zal bedragen het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris, dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris.
- c. Daarbij geldt, dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in deze groep of op een dienovereenkomstige beloning.

7. *Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie*

- a. De werknemer, die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

8. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
 1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende tenminste één jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris. Vervolgens worden zij met ingang van 1 januari daaraanvolgend in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejarenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
 3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, sociale en/of medische oorzaken in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.

9. Uitvoeringsbepalingen

- a. Indien overplaatsing naar een lagere functie geschiedt in verband met ouderdoms- dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken van de werknemer, zal werkgever - rekening houdende met het aantal in de onderneming doorgebrachte dienst- respectievelijk functie jaren - een billijke overgangsregeling vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
(wet is vervallen)
- b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd.
- c. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

10. Uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst

- a. Met het oog op een volledige gelijke behandeling ten opzichte van de werknemers werkzaam in 5-ploegendienst, wordt aan de werknemer werkzaam in dagdienst en in 2- en 3-ploegendienst jaarlijks een structurele uitkering verstrekt van 2,45% van zijn bruto jaarinkomen. Met ingang van 1 januari 2006 wordt deze uitkering met 0,45% verhoogd naar 2,90% van het bruto jaarinkomen. Het maandsalaris op 1 november van elk jaar geldt hiervoor als peildatum.
- b. Deze uitkering wordt naar keuze jaarlijks in december uitbetaald of aangewend in het kader van het "Pipelife à la carte systeem" als bedoeld in artikel 24 van de CAO.

Artikel 10

VAKANTIETOESLAG

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal werkgever aan de werknemers, die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juli tot en met 30 juni, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van 12 maal het maandinkomen, berekend volgens het bepaalde in artikel 17 lid 4 a, voor de werknemers, die de vakvolwassen leeftijd als bedoeld in artikel 9 hebben bereikt.
Over het vakantietoeslagjaar, bedraagt bij 8% vakantietoeslag het minimum bij uitbetaling in 2006 € 1681,- en bij uitbetaling in 2007 € 1711,-. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer, die op het tijdstip van de uitkering nog geen vol jaar in dienst van werkgever is geweest, ontvangt voor iedere volle kalendermaand dienstverband 1/12 deel van de onder 1 bedoelde vakantietoeslag.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van werkgever verlaat, ontvangt - voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten - voor elke maand dienstverband 1/12 deel van de onder 1 bedoelde vakantietoeslag, tenzij hij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, in welk geval hij het recht op uitkering van de proportionele vakantietoeslag verliest.
4. Het bepaalde in artikel 17 in de leden 5 sub b en 8 sub c, is van overeenkomstige toepassing.
5. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden gedurende welke de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden. Op deze werknemers is het bepaalde in lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11

DERTIENDE MAAND

1. Aan de werknemers die gedurende een kalenderjaar in dienst zijn geweest, zal de werkgever in december een dertiende maand toekennen ter hoogte van één bruto maandinkomen.
2. De werknemer die op het moment van uitkering nog geen vol jaar in dienst is geweest, ontvangt voor iedere volle kalendermaand dat hij dat jaar in dienst geweest is, 1/12 deel van de onder 1 bedoelde dertiende maand.
3. De werknemer, die in de loop van het jaar de dienst van werkgever verlaat, ontvangt voor elke volle kalendermaand dat hij dat jaar in dienst geweest is, 1/12 deel van de onder 1 bedoelde dertiende maand, tenzij hij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, in welk geval hij het recht op uitkering van de proportionele dertiende maand verliest.
4. Het bepaalde in artikel 17 in de leden 5 sub b en 8 sub c is overeenkomstig van toepassing.
5. Op de dertiende maand kan geen aanspraak worden gemaakt over de periode gedurende welke de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden. Op deze werknemers is het bepaalde in lid 2 en 3 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 12

BIJZONDERE BELONINGEN

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden ook verstaan incidentele overschrijdingen van een normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

Artikel 13

PLOEGENTOESLAG

1. *Toeslag voor het werken in ploegen*
 - a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:

- tweeploegendienst (dag- en nachtdienst):	15,0%;
- tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst):	10,5%;
- drieploegendienst:	18,0%;
(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag)	
- volcontinudienst:	26,0%.
 - b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, die van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel tussen partijen nader worden overeengekomen.
 - c. Het bepaalde onder a en b van dit lid is niet van toepassing ingeval van overwerk of verschoven uren, in welke gevallen de betaling plaats heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

2. *Ploegentoeslaggarantie*

- a. De werknemer in ploegendienst bouwt gedurende het aantal volle jaren, dat hij als zodanig werkzaam is, een ploegentoeslaggarantie op, die als recht gehandhaafd blijft als hij - anders dan op eigen verzoek (vrijwillig) - overgaat naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in lid 2 sub b tot en met i van dit artikel. Voor de werknemer die voor 1 juli 2006 op grond van dit artikel een ploegentoeslaggarantie ontving, blijft de ploegentoeslaggarantie van kracht.
- b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de sub a genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

<i>Leeftijd:</i>	<i>Opbouw per vol ploegentoeslagjaar:</i>
18 tot en met 29 jaar	1,25%
30 tot en met 39 jaar	2,00%
40 jaar en ouder	3,00%

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag. De maximaal op te bouwen garantie zal evenwel niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

- c. Als de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
- 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
 - 80% gedurende vier maanden;
 - 60% gedurende vier maanden;
 - 40% gedurende drie maanden;
 - 20% gedurende drie maanden.
- Als bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst of een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.
- d. De werknemer, die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage. De werknemer, die langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam is geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangt 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in lid 2 sub f is op bovenstaande werknemer niet van toepassing.
- e. De tot uitkering komende garantietoelagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
- f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst.
Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd onder c van kracht.
- g. De werknemer van 60 jaar en ouder, die al dan niet op eigen verzoek (vrijwillig) de ploegendienst verlaat of overgaat naar een lager beloonde ploegendienst, behoudt het bij zijn oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
- h. De werknemer die:
- jonger is dan 55 jaar;
 - als gevolg van bedrijfsomstandigheden is overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst;
 - in het genot is van een ploegentoeslaggarantie,
- is verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden als zich naar het oordeel van de werkgever een relevante vacature voordoet. Als deze herplaatsing niet wordt aanvaard komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
- i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zal op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioenreglement.

3. *Mutaties in dienstrooster*

- a. De werknemer, die vanuit een ploegendienst wordt overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangt naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning en de eventueel door hem opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
- b. Als de werknemer in de loop van de maand in ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over deze maand een evenredig deel van de in lid 2 onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst die hij in ploegendienst heeft gewerkt.
- c. De werknemer in ploegendienst, die in de loop van een week wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een éénmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald als de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

Artikel 14

OVERWERK, SLAAPUREN EN CONSIGNATIE

1. a. Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid, die door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris doorbetaalt;
 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18;
 3. arbeid op uren, waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster van de twee-, drie- respectievelijk volcontinuidienst wordt overschreden, behalve als en voor zover daardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uren wordt overschreden;
 4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar als de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen in welk geval deze verplicht is het overwerk te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn echter niet verplicht overwerk te verrichten.
3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachte arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de OR. Van het verrichte overwerk zal de OR op nader tussen deze raad en de werkgever te regelen wijze op de hoogte worden gesteld.
4. a. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 0,58% van zijn schaalsalaris.
- b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:

1. voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur:	100%;
2. voor uren op feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen:	200%;
3. voor uren voor zover niet vallende onder 1 respectievelijk 2:	50%;
4. voor uren op roostervrije dagen (incl. extra roostervrije dagen) van personeel in de volcontinuidienst:	
- op maandag tot en met vrijdag:	100%;
- op zaterdagen:	150%;
- op zondagen:	200%;
- op feestdagen:	300% inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen.

Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b.

- c. De beloning van arbeid op feestdagen die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.
- d. Werknemers, die geen volledige dagtaak vervullen (zogenaamde deeltijdarbeid) en incidenteel langer werken dan de met hen overeengekomen arbeidsduur, maar binnen de normale tijd zoals genoemd in artikel 8 lid 1, ontvangen naast de normale betaling een zogenoemde meerwerktoeslag van 16,33% van het uursalaris voor ieder extra gewerkt uur.

5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.

6. Ingeval een werknemer onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl hem bovendien de betaling van tenminste één overwerkuur wordt gegarandeerd. In bijzondere gevallen kan de werkgever van deze bepaling ten gunste van de werknemer afwijken.

7. *Inhalen van overwerk*

- a. Overwerk zal bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald, te realiseren na overleg met de werkgever. Als dit werkverlet niet binnen zes maanden heeft plaatsgevonden, zal tot uitbetaling worden overgegaan.
- b. Als het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 4 b bedoelde toeslagen betaald, terwijl gedurende de uren van werkverlet het in te houden salaris als bedoeld in lid 4a wordt doorbetaald.
Geschiedt het werkverlet echter op een zaterdag respectievelijk zondag, dan worden bovendien de toeslagen, bedoeld in lid 4b, verminderd en wel met 50% respectievelijk 100% voor ieder uur werkverlet.

8. *Slaapuren*

De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, zal gerechtigd zijn aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zogenoemde slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt; één en ander met dien verstande dat dit recht niet ontstaat als het overwerk om of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of om 24.00 uur wordt beëindigd.

9. *Consignatie*

De werknemer, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:

- op maandag tot en met vrijdag: 0,58% van zijn schaalsalaris;
- op zaterdagen: 2,32% van zijn schaalsalaris;
- op zondagen en feestdagen: 2,90% van zijn schaalsalaris.

Artikel 15

VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is alleen sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst. Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. *In dagdienst:*
uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor 07.00 uur of na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

Als echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- b. *In de ploegendienst:*
 - 1. als de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of als zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of als een dienst geheel op zaterdag valt: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.
 - 2. als de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: de uren waarop arbeid wordt verricht voor 06.00 uur of ná 20.00 uur.

Als echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- 2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:
 - a. uren, waarop de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
 - b. uren die, in overleg met de OR, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
 - c. uren, door een chauffeur gewerkt in buiten het dienstrooster vallende tijd als deze uren nog op dezelfde dag door pauze of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
 - d. uren, waarop arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.
- 3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris:
 - a. 50% als deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
 - b. 100% als deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en voor uren op feestdagen.

Artikel 16

ZON- EN FEESTDAGEN

- 1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze CAO verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;
 - b. de door de regering aangewezen nationale feestdag (30 april) en éénmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
- 2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster. Als op zondagen of op feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op zijn levensbeschouwing.
- 3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
- 4. De werknemers in volcontinuïdient, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand, waarin de feestdag valt, een toeslag van 0,58% van zijn schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

Artikel 17

VAKANTIE

- 1. *Vakantiejaar*

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie met behoud van salaris van 20 werkdagen of diensten. Daarboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten. Ten minste tien dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen. Met inachtneming hiervan wordt de duur van de aaneengesloten vakantie ieder jaar in overleg met de OR bepaald.
- b. In afwijking van de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie heeft de werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, recht op de daarachter vermelde bovenwettelijke vakantie, uitgedrukt in werkdagen of diensten:

<i>Leeftijd:</i>	<i>Bovenwettelijke vakantie:</i>
tot en met 39 jaar	5 dagen/diensten
40 tot en met 44 jaar	6 dagen/diensten
45 tot en met 49 jaar	7 dagen/diensten
50 tot en met 54 jaar	8 dagen/diensten
55 tot en met 59 jaar	9 dagen/diensten
60 jaar en ouder	10 dagen/diensten

- c. De werknemer, werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de ploegenwerkers een dienst gelijkgesteld met een werkdag.
Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende Christelijke feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.

3. Collectieve vakantie

- a. Als omstandigheden, verband houdend met de technische bedrijfsvoering, dit noodzakelijk maken, kan de werkgever voor de onderneming of één of meerdere onderdelen daarvan in overleg met de OR een collectieve vakantie vaststellen.
De duur hiervan en de periode, waarin deze collectieve vakantie wordt genoten, worden door de werkgever, zo mogelijk uiterlijk in de maand januari van het betreffende vakantiejaar, in overleg met de OR en na overeenstemming vastgesteld. De duur van deze collectieve vakantie zal in beginsel niet langer dan twee aaneengesloten weken bedragen.
- b. De werkgever is bevoegd om in overleg met de OR van de resterende vakantiedagen er maximaal drie aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
- c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet ten minste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan alleen worden afgewezen als het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

4. Doorbetaling van salaris

- a. De vergoeding over genoten vakantiedagen zal worden berekend op basis van het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
- b. Het recht op vakantie zal, behalve de in lid 8a genoemde uitzondering, nooit worden vervangen door uitbetaling in geld.

5. Indiensttreding na aanvang van het kalenderjaar

- a. De werknemer, die na het begin van het vakantiejaar in dienst van werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de vakantie, met dien verstande, dat vakantie-rechten steeds op hele of halve dagen worden afgerond.
- b. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.

Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden.

- c. In afwijking van het in sub b bepaalde zal, als de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd die hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. De werknemer bouwt echter wel vakantie op als hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht door:
- volledige arbeidsongeschiktheid door ziekte;
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - het opnemen van adoptieverlof;
 - het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - het opnemen van verlof, gebaseerd op een in een vorige arbeidsovereenkomst verworven maar niet geëffectueerde vakantie;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid- niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
- In de hiervoor onder a. en b. bedoelde gevallen wordt nog vakantie opgebouwd over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
2. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats als de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, als hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.
- c. Als een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in sub b van dit artikellid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
- d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- e. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
- f. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- g. Als de in sublid g genoemde verhinderingen eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan 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 werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot haar recht kon komen.
- h. Als de, ingevolge het in sub b bepaalde inzake doorbetaald verzuim, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten, mits de werknemer zich direct na het verstrijken van aanvankelijk vastgestelde vakantie daartoe met werkgever in verbinding heeft gesteld.

7. Het recht op vakantiedagen, die tijdens de duur van het vakantiejaar niet werden genoten, vervalt vijf jaar na het einde van het kalenderjaar, waarin het recht op die vakantie was ontstaan.
8.
 - a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet genoten vakantiedagen op te nemen of zal hem voor elke niet genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
 - b. Werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - c. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand wordt voor de toepassing van het sub a bepaalde de werknemer geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, terwijl hij bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van de maand geacht wordt de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
9. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 7, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft opdat werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
10. Op grond van een bij de indiensttreding door de werknemer overgelegde verklaring van zijn vorige werkgever(s) zal hem verzuim zonder behoud van salaris worden toegestaan tot ten hoogste het aantal dagen dat door deze vorige werkgever(s) aan hem bij de beëindiging werd uitbetaald.
11.
 - a. Voor vakantiedagen die niet opgenomen zijn binnen drie maanden na het jaar, waarin zij verworven zijn, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
 - b. Voor verlofdagen die in de Pipelife à la carte regeling ingebracht zijn, is het bepaalde onder a. niet van toepassing, deze blijven conform de Pipelife à la carte regeling vrij opneembaar.
 - c. Het bepaalde onder a. is niet van toepassing in het geval:
 1. de vakantie buiten de schuld van de medewerker niet kon worden opgenomen.
 2. de werknemer de vakantie in overleg met, of op verzoek van de werkgever niet opgenomen heeft.

Artikel 18

VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

1. De werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).
2. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris in de gevallen, bedoeld in artikel 629 BW, voor zover in de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat werkgever niet verplicht is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door werkgever als de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt. Deze schorsing mag zich niet langer dan over 5 dagen uitstrekken. Als blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden salaris alsnog worden uitbetaald;

- b. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits werkgever voor die invoering een 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 vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die, ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd kan worden overgenomen, hij de organisaties tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale schaalsalaris zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
4. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan, behalve ingeval van ziekte en ongeval.

Artikel 19

VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen of deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. ondertrouw van de werknemer: halve dag;
 - b. huwelijk van de werknemer: twee dagen;
 - c. huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: één dag;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders: één dag;
 - e. bevalling van de echtgenote van de werknemer en geboorteaangifte bij de burgerlijke stand: de noodzakelijk te verzuimen tijd;
 - f. overlijden en begrafenis van de inwonende echtgenote of echtgenoot of van tot het gezin van de werknemer behorende kinderen of pleegkinderen dan wel tot het gezin van de werknemer behorende inwonende ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis. In onderling overleg wordt vastgesteld welke ondersteunende maatregelen zullen worden verleend, zoals gedurende een bepaalde periode betaald verlof verlenen, tijdelijke roosteraanpassingen e.d. Afspraken hierover zullen worden gemaakt uitgaande van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.;
 - g. bij overlijden van een niet onder f genoemd kind of pleegkind, van de vader of moeder van de werknemer of van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster: één dag alsmede één dag ter bijwoning van de begrafenis;
 - h. begrafenis van grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer: één dag;
 - i. bij professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer: één dag;
 - j. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, evenwel onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - k. bij verhuizing, met uitzondering van de eerste inrichting van de woning: één dag.

NB: Waarin bovenstaande sprake is van "ouders" respectievelijk "grootouders" worden daaronder tevens verstaan de ouders respectievelijk de grootouders van de echtgenote.

2. In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om adoptieverlof te mogen opnemen, dan zal - met inachtneming van de wettelijke bepalingen inzake adoptieverlof - in overleg een, voor zowel werkgever als werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.
3. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisaties verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde bondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisaties ter beschikking van werkgever gestelde lijst.
4. Onder bijzondere omstandigheden kan werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd of langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven als hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
5. Aanvragen van verzuim met behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan onder overlegging van de daartoe strekkende bewijsstukken.
6. Over de ingevolge dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, welke zoveel mogelijk benadert hetgeen hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij overwerk evenwel buiten beschouwing wordt gelaten.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 20

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 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.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. De werkgever zal in het tweede ziektejaar hierop een aanvulling te verstrekken van 30%, mits ook door de werknemer wordt voldaan aan de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter (zie ook Bijlage V onder protocol 4).
 - d. Als na het verstrijken van de in het vorige lid bedoelde termijn de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt, echter uitsluitend indien en voor zover hem bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de IVA wordt verstrekt, zal de werkgever gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling op die wettelijke uitkering verstrekken van 20% tot maximaal 90% van het in lid 4 van dit artikel genoemde inkomen.

- e. Als de werknemer op het moment van verstrijken van de onder a t/m d genoemde termijnen van aanvulling op de wettelijke uitkeringen de 60-jarige of een hogere leeftijd heeft bereikt, zal bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, een aanvulling op de volledige IVA-uitkering worden verstrekt van 10% van het in lid 4 van dit artikel bedoelde inkomen.
 - f. De duur van de respectieve aanvullingen bedraagt in totaliteit niet meer dan 3 jaren na aanvang van de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
 4. Het inkomen, bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, is gelijk aan het gemiddelde bruto-inkomen over de voorafgaande 13 weken, e.e.a. met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.
 5. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten ter compensatie van de financiële gevolgen van de invoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) per 1 januari 2006. Uitgangspunten voor deze verzekering zijn:
 - WGA-aanvullingsverzekering (WGA-hiaat + WGA-WW component)
 - Geïndexeerde uitkering
 - Voldoende deelname (> 75%)
 Deelname aan de verzekering is vrijwillig. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op zijn maandinkomen.

Artikel 21

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever geen aftrek van uitkeringen uit anderen hoofde toegepast.
2. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan, het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met ploegentoeslag, beloning voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd indien destijds ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak is ontstaan op een uitkering krachtens sociale verzekeringswetten.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. als deze niet meer in leven is de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en die meerderjarige kinderen, die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
 - c. bij afwezigheid van de personen genoemd onder a en b, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
4. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder lid 3a is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding of op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 22

ZORGVERZEKERING

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel en op vrijwillige basis verzekeren tegen de kosten van ziekte.

Artikel 23

PENSIOEN, VUT-AANVULLING EN LEVENSLLOOP

1. *Vut-aanvulling*

- a. Voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1950 vervalt als gevolg van de Wet VPL per 1 januari 2006 de prepensioenregeling. De tot 2006 opgebouwde rechten blijven gehandhaafd ter aanwending voor VUT uitkering. De VUT-aanvulling tot 75% van het laatste salaris voor de werknemer die per 1 april 2000 in dienst van Pipelife Nederland was (zie bijlage III) blijft van kracht, zij het op basis van onderstaande rekenmodel:

- geboortejaren tot en met 1947: ingang 62 jaar;
- geboortejaar 1948: ingang 62 jaar en 2 maanden;
- geboortejaar 1949: ingang 62 jaar en 4 maanden.

De lasten van deze regeling worden door de werkgever gedragen. In verband hiermee is de werknemersbijdrage van 3% van het salaris, die voorheen voor opbouw van het prepensioen aan de verzekeraar werd afgedragen, met ingang van 1 januari 2006 aan de werkgever verschuldigd.

- b. Voor de werknemer geboren op of na 1 januari 1950 vervalt als gevolg van de Wet VPL per 1 januari 2006 de prepensioenregeling en de VUT-aanvulling. In plaats van de prepensioenregeling zal een collectief arrangement voor levensloopsparen worden aangegaan, waaraan de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen. De werknemersbijdrage van 3% van het salaris, dat voorheen voor opbouw van het prepensioen aan de verzekeraar werd afgedragen, kan vanaf 1 januari 2006 voor levensloopsparen worden aangewend.

De VUT-aanvulling tot 75% van het laatste salaris voor de werknemer die per 1 april 2000 in dienst van Pipelife Nederland was, wordt met ingang van 1 januari 2006 van een voorwaardelijke toezegging omgezet in een aanspraak op ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 jaar. Deze aanspraak wordt tot aan de 62-jarige leeftijd van de werknemer door het pensioenfonds ingekocht, maar maximaal in 15 jaar. Voorts stopt deze inkoop van pensioenrechten op het moment dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd. Voor de berekening van het in te kopen pensioen wordt uitgegaan van het volgende rekenmodel:

- geboortejaar 1950: ingang 62 jaar en 6 maanden;
- geboortejaar 1951: ingang 62 jaar en 8 maanden;
- geboortejaar 1952: ingang 62 jaar en 10 maanden;
- geboortejaar 1953 en later: ingang 63 jaar.

2. *Pensioenregeling*

De werknemer is verplicht op de eerste dag van de maand, waarin hij bij de werkgever in dienst treedt, toe te treden tot de voor hem geldende pensioenregeling. Deze toetreding geschiedt volgens de voorwaarden, zoals die in de Statuten en het Reglement van de "Stichting Pensioenfonds Pipelife Nederland B.V." zijn vastgelegd.

3. *Pensioenopbouw tijdens levensloop*

Tijdens verlof direct voorafgaande aan de ingang van het ouderdomspensioen, dat voor een substantieel deel uit het levenslooptegoed van de werknemer wordt gefinancierd, zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van de premie en de premieverdeling direct voorafgaande aan dat verlof. Een en ander mits en voor zover dat wettelijk / fiscaal is toegestaan.

Artikel 24

PIPELIFE A LA CARTE REGELING

Op de werknemer is een keuzeregeling arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan de navolgende arbeidsvoorwaardelijke bronnen inruilen tegen de genoemde arbeidsvoorwaardelijke doelen:

bronnen:

- a. Uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst (artikel 9 lid 10 CAO).
- b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven 4 maal het aantal werkdagen per week). (artikel 17 lid 2 sub a CAO).
- c. Leeftijdsgedagen (artikel 17 lid 2 sub b CAO)
- d. Tijdsdeel overwerkcompensatie (artikel 14 lid 7 sub a CAO) omgerekend in dagen.

doelen:

- a. Betaald verlof (kort- en langdurig)
- b. Fiscale vrijstellingsdoelen (zoals fiets, verrekening vakbondscontributie)
- c. Aanvulling op (pre)pensioen
- d. Spaarloon
- e. Kinderopvang

Dit artikel is nader uitgewerkt in de Pipelife à la carte regeling en is opgenomen in bijlage IV

Artikel 25

SPAARLOONREGELING

Binnen de onderneming geldt een spaarloonregeling. Het maximale jaarlijkse inhoudingsbedrag wordt van overheidswege vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2005 €613.

Artikel 26

KINDEROPVANG

1. De werkgever biedt voor eigen, aangehuwde of pleegkinderen van de werknemer de mogelijkheid tot (gedeeltelijk) door de werkgever vergoede reguliere kinderopvang. Hiervoor is een budget ter waarde van 3 gemaximeerde volledige kinderdagverblijfplaatsen ter beschikking gesteld.
2. Als voorwaarden gelden;
 - a. De werknemer met kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar én die een arbeidsovereenkomst met Pipelife Nederland B.V. heeft, kan hiervoor in aanmerking komen.
 - b. Kinderen komen uitsluitend voor opvang in aanmerking, wanneer (beide) ouder(s)/verzorger(s) een werkkring hebben. Onder werkkring wordt verstaan het verrichten van betaalde arbeid.
 - c. Het aantal opvangdagen dient het aantal werkdagen niet te overtreffen.
 - d. Kinderopvang kan uitsluitend plaatsvinden bij officieel erkende kinderdagverblijven (incl. buitenschoolse opvang) of via een officieel erkende gastoudercentrale.
3. Vergoeding:
 - a. Werkgever verstrekt aan werknemer een tegemoetkoming van 1/6 deel van de gemaximeerde kosten.
 - b. In het geval van een éénoudergezin, zal de werkgever een tegemoetkoming van 1/3 deel van de gemaximeerde kosten verstrekken, onder aftrek van rechten op een eventuele (extra) overheidsbijdrage.

4. Als het budget volledig benut is, zal door de werkgever een wachtlijst worden opgesteld. De prioriteit op de wachtlijst wordt door werkgever naar objectieve maatstaven - bepaald in overleg met de OR - vastgesteld naar beoordeling van de situatie die zich dan voordoet. Er geldt een voorrangregeling voor éénoudergezinnen.
5. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, zal in overleg een, voor zowel werkgever als werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

Artikel 27

PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

Voor werknemers, op wie partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

1. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.
2. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
3. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De basisvakantie, zoals geregeld in artikel 17 lid 2 a en b, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.
4. Op de dag(en), waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening van de leerplicht, geldt het bepaalde in de leden 1 tot en met 3, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
5. In geval een werknemer toch op een in lid 4 bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.

Artikel 28

FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen, na opname van de wettelijke vakantiedagen, op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd omvat per jaar:
 - voor 55-jarigen: 5 dagen/diensten
 - voor 56-jarigen: 6 dagen/diensten
 - voor 57-jarigen: 7 dagen/diensten
 - voor 58-jarigen: 8 dagen/diensten
 - voor 59-jarigen: 10 dagen/diensten
 - voor 60-jarigen: 11 dagen/diensten
 - voor 61-jarigen: 12 dagen/diensten
 - voor 62-jarigen en ouder: 13 dagen/diensten.Als peildatum wordt gehanteerd de leeftijd op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de verjaardag van de werknemer.
2. Over bovenstaande dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.

3. Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Bovengenoemde dagen/diensten dienen in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is derhalve niet mogelijk.
4. Het onder 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag noch voor de 13e maand.
5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun (pré)pensionering maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun (pré)pensionering.
6. De in lid 1 opgenomen faciliteit beoogt een aanvullende maatregel te zijn op het beleid van Pipelife Nederland, dat gericht is op verlichting van de werkzaamheden van oudere werknemers in dienst van de onderneming.

Artikel 29

ONDERNEMINGSRAAD

1. Om mee te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel, is een OR ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing, bevoegdheden en werkwijze van deze raad zijn geregeld in een reglement, dat aan iedere werknemer ter hand wordt gesteld.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de OR noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 30

VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisaties de volgende medewerking verlenen:

1. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie;
 - b. als hiertoe naar zijn mening een dringende noodzaak aanwezig is, kan dit contact ook binnen werktijd plaatsvinden. De betrokken chef dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
 - c. als dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie;
 - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de plaatselijke OR van het bedrijf;
 - e. beschikken over bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden. Als regel zal deze beschikbaarstelling buiten werktijd geschieden;
 - f. de agenda en de verslagen ontvangen van de plaatselijke OR-vergaderingen, voor zover deze raden daarmee instemmen.
2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van zijn vakorganisatie.

3. De werkgever zal aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een lokaliteit ter beschikking stellen, waar dit bestuur buiten werktijd een spreekuur kan houden.
4. De vakorganisaties zullen:
 - a. via door de werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden mededelingen over het vakbondswerk in het bedrijf kunnen doen. Als de werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij zich ter zake verstaan met de bezoldigde bestuurder van de betrokken vakorganisatie;
 - b. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de werknemers;
 - c. de stukken ontvangen, die voor de vergadering van de OR door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden. Voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de OR-vergaderingen, voor zover de ondernemingsraad daarmede instemmen. De vakorganisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - d. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen;
 - e. toegang hebben tot de onderneming in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep en in dringende gevallen, na voorafgaand overleg met de werkgever, met het bestuur van de bedrijfsledengroep.
5. Een ploegenwerker, die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep, kan - indien noodzakelijk - in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen, het bedrijf betreffende, deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
6.
 - a. Werknemers, die functioneren als kaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Als er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakorganisatie overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure.
 - b. De werknemer, die meent dat werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de CAO.
 - c. Voordat de werkgever tot ontslag van een vakbondskaderlid overgaat, zal hij hiervan mededeling doen aan partijen ter andere zijde. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
 - d. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van de beleidsraad, centrale raad, leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep en leden van eventuele sectiebesturen, vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en vakbondskaderleden, die zitting hebben in pensioenfondsbesturen, veiligheidscommissies, algemene vergadering, districtsraad, centrale contact commissie en andere organen.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt werkgever 2½ uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt per vestiging vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt. Hierover zal overleg worden gepleegd met de personeelsdienst van de betrokken vestiging.
8. De werkgever zal aan de vakorganisaties jaarlijks een opgave verstrekken van de werknemers, die bij hem in dienst zijn. Werknemers, die hierop geen prijs stellen, kunnen dit vooraf aan de werkgever kenbaar maken, waarna hun gegevens tijdig van deze opgave zullen worden verwijderd. De vakorganisaties verplichten zich de verstrekte gegevens als vertrouwelijk te behandelen en deze uitsluitend te gebruiken voor de jaarlijkse controle van hun ledenadministratie.

Artikel 31**TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Als over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 van dit artikel tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk één maand nadat één van de partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd; een zelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd als geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, drie maanden nadat één van de partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindende uitspraak worden beschouwd.

Artikel 32**DUUR EN OPZEGGING**

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, 24 mei 2006

PIPELIFE NEDERLAND B.V. (de directie)

FNV Bondgenoten (voorzitter en bestuurder)

CNV BedrijvenBond (voorzitter en bestuurder)

Bijlage I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

GROEPSINDELING EN FUNCTIELIJST PIPELIFE NEDERLAND B.V.

1. GROEPSINDELING

Ter bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van werkclassificatie ingedeeld in één van de volgende groepen.

Groep 1:	0 - 26½	ORBA-punten
Groep 2:	27 - 46½	ORBA-punten
Groep 3:	47 - 66½	ORBA-punten
Groep 4:	67 - 90½	ORBA-punten
Groep 5:	91 - 114½	ORBA-punten
Groep 6:	115 - 143½	ORBA-punten
Groep 7:	144 - 172½	ORBA-punten
Groep 8:	173 - 201½	ORBA-punten
Groep 9:	202 – 230	ORBA-punten

2. FUNCTIELIJST/RANGSCHIKKING FUNCTIES

GROEP 1: 0 – 26,5 ORBA-PUNTEN

-

GROEP 2: 27 – 46,5 ORBA-PUNTEN

Productiemedewerker buizen extrusie
Productiemedewerker spuitgiet

GROEP 3: 47 – 66,5 ORBA-PUNTEN

2^e Bedieningsvakman VA
3^e Bedieningsvakman buizen/extrusie
3^e Bedieningsvakman spuitgiet
Heftruckchauffeur
Magazijn vakman II/Heftruckchauffeur
Medewerker algemene zaken/postkamer
Medewerker kwaliteitsbeheer/montage
Medewerker RDC
Productiemedewerker BU grondstofbeheer
Productiemedewerker brekerij
Productiemedewerker/silomeester

GROEP 4: 67 – 90,5 ORBA-PUNTEN

1^e Bedieningsvakman VA/Hulpstukken
2^e Bedieningsvakman buizen/extrusie
2^e Bedieningsvakman spuitgietsen
Bedieningsvakman mengerij
Kwaliteitscontroleur spuitgiet
Magazijn vakman I/grondstofvoorbereiding
Medewerker grondstofvoorbereiding/HU
Meewerkend voorman brekerij
Plaatsvervangend meewerkend voorman/Magazijn vakman II

GROEP 5: 91 – 114,5 ORBA-PUNTEN

1^e Bedieningsvakman buizen
1^e Bedieningsvakman spuitgiet
Administratief medewerker F&A/Cred. Adm.
Administratief medewerker II

Administratief medewerker inkoop/bestandbeheer
Administratief medewerker logistieke coördinatie
Magazijn vakman I
Medewerker AC
Medewerker RDC/plv. Chef RDC
Meewerkend voorman mengerij
Monteur 2 Elektro (E)
Monteur 2 Werktuigbouwkunde (WTB)
Ontwikkelingstechnicus 2
Secretariaatsmedewerker A

GROEP 6: 115 – 143,5 ORBA-PUNTEN

Administratief Medewerker (F&A)
Administratief medewerker debiteurenadministratie
Administratief Medewerker Financiële zaken
Assistent inkoper
Gereedschapsmaker/BU/HU
Logistiek Medewerker
Machinesteller extrusie/spuitgiet
Medewerker promotie/DTP
Medewerker verkoop binnendienst
Monteur I Elektro (E)
Monteur I Werktuigbouwkunde (WTB)
Planner Afd. log.
Routeplanner
Secretariaatsmedewerker B

GROEP 7: 144 – 172,5 ORBA-PUNTEN

Chef RDC
Exportmedewerker binnendienst
Hoofdmonteur Elektro/Meet & Regel (E/M&R)
Hoofdmonteur Werktuigbouwkunde (WTB)
Inkoper
Meewerkend voorman gereedschapmakerij BU
Meewerkend voorman gereedschapmakerij HU
Meewerkend voorman kwaliteitscontrole BU
Meewerkend voorman VA
Plaatsvervangend ploegchef
Procestechicus BU/HU
Secretariaatsmedewerker C

GROEP 8: 173 – 201,5 ORBA-PUNTEN

1^e Administratief Medewerker
Beheerder personeel & salarisadministratie
Chef planning en administratie OPD
Medewerker LAN/PC-helpdesk
Ontwikkelingstechnicus I
Ploegchef
Productietechnicus HUSG
Productietechnicus BU
Sectorchef logistieke coördinatie
Sectorchef technische dienst
Senior medewerker binnendienst/Rio; ALS; Installatie en GWK

GROEP 9: 202 – 230 ORBA-PUNTEN

Medewerker verkoop buitendienst
Productmanager

Sectorchef Materialenbeheer

Bijlage IIa behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

SALARISSCHALEN PIPELIFE NEDERLAND B.V. PER 1 APRIL 2006

(inclusief verhoging met 1,25%)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aanloopschaal

A2 (80%)*	1249	1303	1362	1430	1502	1579	1670	1767	1895
A1 (90%)*	1405	1466	1532	1608	1690	1777	1878	1988	2132

Functiejarenschaal

0 functiejaren	1561	1629	1702	1787	1878	1974	2087	2209	2369
1 functiejaar	1587	1659	1740	1829	1923	2025	2143	2276	2440
2 functiejaren	1610	1687	1777	1871	1966	2075	2197	2338	2512
3 functiejaren	1636	1720	1812	1911	2013	2123	2251	2405	2583
4 functiejaren	1661	1749	1848	1954	2056	2173	2306	2467	2653
5 functiejaren				1998	2102	2222	2361	2531	2727
6 functiejaren					2148	2272	2417	2596	2798
7 functiejaren						2323	2469	2658	2869
8 functiejaren							2527	2723	2940
9 functiejaren								2786	3012
10 functiejaren									3083

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaren

Bijlage IIb behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

SALARISSCHALEN PIPELIFE NEDERLAND B.V. PER 1 OKTOBER 2006

(inclusief verhoging met 0,50%)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aanloopschaal

A2 (80%)*	1255	1310	1369	1437	1510	1587	1678	1776	1905
A1 (90%)*	1412	1473	1540	1616	1698	1786	1887	1998	2143

Functiejaarschaal

0 functiejaar	1569	1637	1711	1796	1887	1984	2097	2220	2381
1 functiejaar	1595	1667	1749	1838	1933	2035	2154	2287	2452
2 functiejaar	1618	1695	1786	1880	1976	2085	2208	2350	2525
3 functiejaar	1644	1729	1821	1921	2023	2134	2262	2417	2596
4 functiejaar	1669	1758	1857	1964	2066	2184	2318	2479	2666
5 functiejaar				2008	2113	2233	2373	2544	2741
6 functiejaar					2159	2283	2429	2609	2812
7 functiejaar						2335	2481	2671	2883
8 functiejaar							2540	2737	2955
9 functiejaar								2800	3027
10 functiejaar									3098

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaar

Bijlage IIc behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

SALARISSCHALEN PIPELIFE NEDERLAND B.V. PER 1 APRIL 2007

(inclusief verhoging met 1,50%)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aanloopschaal

A2 (80%)*	1274	1330	1390	1458	1532	1611	1702	1802	1934
A1 (90%)*	1434	1496	1563	1641	1724	1813	1915	2028	2175

Functiejarenschaal

0 functiejaren	1593	1662	1737	1823	1915	2014	2128	2253	2417
1 functiejaar	1619	1692	1775	1866	1962	2066	2186	2321	2489
2 functiejaren	1642	1720	1813	1908	2006	2116	2241	2385	2563
3 functiejaren	1669	1755	1848	1950	2053	2166	2296	2453	2635
4 functiejaren	1694	1784	1885	1993	2097	2217	2353	2516	2706
5 functiejaren				2038	2145	2266	2409	2582	2782
6 functiejaren					2191	2317	2465	2648	2854
7 functiejaren						2370	2518	2711	2926
8 functiejaren							2578	2778	2999
9 functiejaren								2842	3072
10 functiejaren									3144

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaren

Bijlage IId behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

SALARISSCHALEN PIPELIFE NEDERLAND B.V. PER 1 OKTOBER 2007

(inclusief verhoging met 0,50%)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aanloopschaal

A2 (80%)*	1281	1336	1397	1466	1540	1619	1711	1811	1943
A1 (90%)*	1441	1503	1571	1649	1733	1822	1925	2038	2186

Functiejaarschaal

0 functiejaar	1601	1670	1746	1832	1925	2024	2139	2264	2429
1 functiejaar	1627	1700	1784	1875	1972	2076	2197	2333	2501
2 functiejaar	1650	1729	1822	1918	2016	2127	2252	2397	2576
3 functiejaar	1677	1764	1857	1960	2063	2177	2307	2465	2648
4 functiejaar	1702	1793	1894	2003	2107	2228	2365	2529	2720
5 functiejaar				2048	2156	2277	2421	2595	2796
6 functiejaar					2202	2329	2477	2661	2868
7 functiejaar						2382	2531	2725	2941
8 functiejaar							2591	2792	3014
9 functiejaar								2856	3087
10 functiejaar									3160

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaar

Bijlage III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

REGELING VERVROEGD UITTREDEN ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 23 VAN DE CAO VOOR PIPELIFE NEDERLAND B.V. TE ENKHUIZEN (VUT-AANVULLING)

1. Deelname

- 1.1 Deze regeling is van toepassing op werknemers van Pipelife Nederland B.V., die geboren zijn voor 1 januari 1950, die op 1 april 2000 in dienst waren en op de prepensioendatum tenminste 10 onafgebroken dienstjaren hebben.
- 1.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen van de regeling gebruik maken met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 lid 2 van deze regeling.

2. Hoogte van de VUT-uitkering

- 2.1. De VUT-uitkering bedraagt het verschil tussen 75% van het jaarsalaris en het voor de werknemer opgebouwde prepensioen uit de prepensioenregeling die tot 1 januari 2006 van kracht was. Hierbij worden prepensioenen welk op basis van vrijwillige storting zijn ingekocht buiten beschouwing gelaten.
Onder jaarsalaris wordt in dit verband verstaan: 13 maal het laatst genoten bruto maandsalaris, inclusief ploegtoeslag alsmede eventuele persoonlijke toeslag, garantietoeslag, verhoogd met de vakantietoeslag.
- 2.2. Op de VUT-uitkering worden eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten in mindering gebracht.
- 2.3. Het laatst genoten maandsalaris als bedoeld in lid 1 van dit artikel is gelijk aan het maandsalaris dat betrokken werknemer zou hebben gehad bij een fulltime dienstverband, vermenigvuldigd met het gemiddelde parttimepercentage van betrokken werknemer gedurende het afgelopen dienstverband.
- 2.4. Het onder 2.1. bedoelde opgebouwde prepensioen betreft de tot 1 januari 2006 opgebouwde rechten, vermeerderd met indexeringen en rendementen. Indien deze rechten zijn afgekocht of overgedragen, zal voor de bepaling van de hoogte van het opgebouwde prepensioen een fictieve berekening worden gemaakt, alsof afkoop dan wel overdracht niet heeft plaatsgevonden.

3. Duur van de VUT-uitkering

- 3.1. De VUT-uitkering wordt toegekend vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende VUT-gerechtigde leeftijd bereikt tot de eerste dag van de maand waarin de betrokken werknemer 65 jaar wordt.
- 3.2. De VUT-gerechtigde leeftijd bedraagt voor de werknemer met:
 - geboortjaar tot en met 1947: 62 jaar;
 - geboortjaar 1948: 62 jaar en 2 maanden;
 - geboortjaar 1949: 62 jaar en 4 maanden.

4. Eerdere of latere ingang van de VUT-uitkering

- 4.1. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan vóór de prepensioendatum, zal ook de VUT-uitkering eerder ingaan en wel op hetzelfde moment als het prepensioen ingaat.

- 4.2. In dat geval zal de hoogte van de VUT-uitkering als bedoeld onder 2 worden verlaagd op volumebasis, uitgaande van de fictie dat de opbouw van het prepensioen normaal tot de prepensioendatum zou zijn voortgezet.
- 4.3. De verlaging als bedoeld in het vorige lid wordt vastgesteld door de VUT-uitkering per maand, zoals die op de voor de werknemer geldende VUT-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 3.2 zou zijn vastgesteld, te vermenigvuldigen met 36 maanden (geboortjaar tot en met 1947), respectievelijk 34 maanden (geboortjaar 1948), respectievelijk 32 maanden (geboortjaar 1949) en vervolgens te delen door het aantal maanden tussen de feitelijke ingangsdatum en de eerste van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 4.4. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen in te laten gaan ná de 62-jarige leeftijd, zal ook de ingangsdatum van de voor hem op grond van artikel 3.2 geldende VUT worden uitgesteld. Met betrekking tot de hoogte van de VUT-uitkering geldt dat het voor rekening van werkgever komende maandelijkse aanvullingsniveau op de voor de werknemer geldende VUT-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 3.2 zal worden bepaald. Het aldus vastgestelde maandelijkse aanvullingsniveau wordt echter pas uitgekeerd vanaf het moment dat betrokken werknemer daadwerkelijk met pensioen gaat.
- 4.5. Op het in voorgaande leden van dit artikel bepaalde is het in artikel 5 van deze regeling bepaalde van overeenkomstige toepassing.

5. Indexering van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de aanpassing van de pensioenuitkering.

6. Overlijdensuitkering

- 6.1. Indien een gehuwde vervoegd uitgetredene voor zijn/haar 65e verjaardag overlijdt, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen een éénmalige overlijdensuitkering gedaan ten bedrage van de VUT-uitkering over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden. Eventuele wettelijke uitkeringen bij overlijden worden op de hiervoor genoemde overlijdensuitkering in mindering gebracht.
- 6.2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon met wie een notarieel samenlevingscontract is afgesloten of indien er een geregistreerd partnerschap bestaat.

7. Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband met Pipelife Nederland B.V. vóór de VUT-datum, vervallen voor betrokken werknemer alle rechten voortvloeiend uit deze VUT-regeling.

8. Looptijd VUT-regeling

Deze VUT-regeling geldt vanaf 1 januari 2006. Ingegane rechten verkregen op grond van deze VUT-regeling, blijven ook na beëindiging van deze VUT-regeling gehandhaafd.
Als (fiscale) wetgeving daartoe aanleiding geeft, zal de VUT-regeling worden aangepast.

9. Met deze regeling vervallen alle voorgaande VUT-regelingen.

Bijlage IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

REGLEMENT PIPELIFE À LA CARTE REGELING

Algemene bepalingen

Artikel 1 Algemeen

Deze regeling geeft uitvoering aan artikel 24 van de CAO van Pipelife Nederland B.V. Naast de vermelding van bronnen en doelen worden tevens de overige grenzen en voorwaarden aangegeven, alsmede enkele procedurele bepalingen. De werknemer kan op basis van deze regeling een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO flexibel invullen.

Artikel 2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel of worden gespaard op de tijdspaarrekening. Onder doelen worden verstaan de arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer kan kiezen.
2. Onder tijdspaarrekening wordt verstaan de rekening waarop voor de werknemer zijn gespaarde dagen worden bijgehouden.
3. In lid 5 van dit artikel is aangegeven welke bronnen kunnen worden ingezet of worden gespaard en voor welke doelen kan worden gekozen. Een en ander is uitgewerkt in de artikelen 8 tot en met 13 van deze regeling.
4. Het boekjaar is het lopend kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van de bronnen ten behoeve van het sparen betrekking heeft.
5. De bronnen zijn:
 - a. Uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst (artikel 9 lid 10 CAO).
 - b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven 4 maal het aantal werkdagen per week). (artikel 17 lid 2 sub a CAO).
 - c. Leeftijdsgedagen (artikel 17 lid 2 sub b CAO)
 - d. Eenmalig saldo vakantiedagen per 31 december 2002, opgebouwd voor 2002.
 - e. Tijdsdeel overwerkcompensatie (artikel 14 lid 7 sub a CAO) omgerekend in dagen.

De doelen zijn:

- a. Betaald verlof (kort- en langdurig)
- b. Fiscale vrijstellingsdoelen (zoals fiets, verrekening vakbondscontributie)
- c. Aanvulling op (pre)pensioen
- d. Spaarloon
- e. Kinderopvang

Artikel 3 Keuzemoment

1. De werknemer kan éénmaal per jaar, in november, een keuze maken voor het aanvullen van de tijdsspaarrekening. Voor het vaststellen van het saldo van in dat jaar opgebouwde dagen wordt als peildatum 31 december van het boekjaar genomen.
2. Werknemers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij indiensttreding aangeven. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder e van deze regeling geldt dat de werknemer tweemaal per jaar, voor 1 november en voor 1 mei kan

kiezen. Dit betreft uitsluitend compensatiedagen die respectievelijk per 30 september en per 31 maart langer dan 6 maanden daarvoor zijn ontstaan.

Artikel 4 Deelnemers en deeltijders

1. De Pipelife à la carte regeling is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze CAO, met uitzondering van oproepkrachten.
2. Voor deeltijders geldt dat de maximale omvang van de in te zetten bronnen naar evenredigheid van het dienstverband plaatsvindt.

Artikel 5 Dagen en dagwaarde

1. Onder dagen worden verstaan vakantie- en/of verlofdagen of -diensten. Een dag wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt. De werknemer kan maximaal 10 dagen per boekjaar aanwenden in het kader van deze Pipelife-à-la-carte regeling. Deze 10 dagen kan hij/zij laten bijschrijven op de tijdspaarrekening.
Dit maximum is inclusief de eventuele aankoop, welke in artikel 6 genoemd is. De in artikel 6 genoemde overgangsregeling, valt buiten dit maximum. De in artikel 7 genoemde eenmalige mogelijkheid, valt ook buiten dit maximum.
2. De waarde van een dag is bepaald op 5,49% (dit is het schaalsalaris gedeeld door $1748/12 = 1/145,6666 \times 8$ uur per dag) van het maandinkomen op 1 december van het boekjaar bij een gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband (zie artikel 8 lid 1 sub a CAO en het salaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage II CAO). De dagwaarde wordt derhalve éénmalig per jaar vastgesteld.
3. In gevallen waarbij tijd in tijd wordt omgezet zal een dag waardevast een dag blijven.
4. De ingezette en/of gespaarde vakantiedagen worden per 31 december van het boekjaar van het vakantietegoed (artikel 17 lid 7 CAO) afgeschreven.

*De bronnen***Artikel 6 Uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst**

1. De omvang van de uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst is geregeld in artikel 9 lid 10 van de CAO. Per keuzemoment kan de medewerker kiezen voor aankoop van dagen voor het sparen via de tijdsspaarrekening.
2. Bij aanvang van de regeling, vertegenwoordigt 1% uitkering een equivalent van 2,36 dagen in de tijdsspaarrekening.

*De tijdsspaarrekening***Artikel 7 Tijdsspaarrekening**

1. De werknemer kan jaarlijks uit de bronnen maximaal 10 dagen laten bijschrijven op zijn tijdsspaarrekening. Het totale gespaarde saldo aan dagen mag niet meer dan 100 dagen bedragen.
2. Het saldo aan dagen op de tijdsspaarrekening kan naar keuze van de werknemer worden aangewend voor de doelen opgenomen in de artikelen 8 t/m 12.
3. De verjaringstermijn als bedoeld in artikel 642 BW wordt voor het saldo als bedoeld in lid 1 buiten werking gesteld.

De doelen

Artikel 8 Betaald verlof (kort- en langdurig)

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening als bedoeld in artikel 8 van deze regeling inzetten voor (langdurig) verlof in aanvulling op de reguliere vakantie- en/of ADV-dagen (bijvoorbeeld sabbatical leave, eigen studieverlof of zorgverlof), dan wel opnemen voorafgaand aan zijn (pre)pensioen.
2. De gespaarde dagen kunnen in aanvulling op het bepaalde in de Wet arbeid en zorg worden ingezet.
3. Voor het opnemen van kortdurig verlof gelden dezelfde procedures als bij het aanvragen van regulier verlof.
4. De werknemer kan bij langdurig verlof van meer dan 10 werkdagen in aanvulling op (al dan niet in aansluiting op) een normale vakantie, hiertoe uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum, een verzoek indienen bij de werkgever.
5. De maximale periode van langdurig betaald verlof, in combinatie met reguliere vakantie- en/of ADV dagen, zal nooit meer dan een half jaar aaneengesloten kunnen zijn.
6. De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van de afwijzing.
7. Vanaf één maand na ingang van het langdurig verlof vindt stopzetting van alle onkostenvergoedingen plaats.
8. De werknemer heeft de garantie dat hij/zij na afloop van het langdurig verlof terug kan keren in zijn oude functie, tenzij hierover in overleg tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 9 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen

1. Gedurende de periode van verlof als bedoeld in artikel 8 van deze regeling gelden de gebruikelijke regels en regelingen als bij het opnemen van regulier verlof.
2. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschap- en bevallingsverlof – blijven afspraken over tijdsparen gedurende het boekjaar ongewijzigd. Na afloop van het boekjaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 8 lid 1 sub a en b CAO.
3. Onverminderd en met inachtneming van het bepaalde in lid 1, wordt in het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid de deelname aan deze regeling opgeschort.

Artikel 10 Vermindering eigen bijdrage of financiering kinderopvang

De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening zijn eigen bijdrage in de kosten van kinderopvang verminderen voor zover deze regeling via de werkgever loopt.

Artikel 11 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

De werknemer kan door het inzetten van het saldo van de tijdspaarrekening, gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de navolgende regelingen (voor zover aanwezig):

- Fiets Woon-werkverkeer
- Verrekening van vakbondscontributie
- Spaarloon

Artikel 12 Aanvulling pensioen

De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn pensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement. Dit is alleen mogelijk op het jaarlijkse keuzemoment. Hierbij geldt een minimum in geldswaarde van € 1.350,00

Overige bepalingen

Artikel 13 Einde dienstverband

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 geldt voor werknemers waarvan het dienstverband eindigt in de loop van een boekjaar, dat bij de inzet van bronnen en doelen naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Zonodig zal een eindafrekening plaatsvinden.
2. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de spaarsaldi als bedoeld in artikel 7 van deze regeling worden uitbetaald.

Artikel 14 Financiële gevolgen

1. Indien dagen als bron worden ingezet voor verlof, heeft dit geen gevolgen in fiscale zin, voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de (pre)pensioengrondslag, e.e.a. afhankelijk van fiscale en sociale wetgeving (zie lid 2).
2. Het inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen fiscale vrijstellingsmogelijkheden zal tot gevolg hebben dat de bronnen niet als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen of premies werknemersverzekeringen worden beschouwd.

Artikel 15 Verzoek, aanvraagprocedure, en beslissing en beroep

1. De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het aanvraagformulier Pipelife à la carte regeling. De werknemer stuurt het aanvraagformulier naar de afdeling Personeelszaken die voor verdere behandeling zorgdraagt.
2. Op het formulier Vakantie-, ADV- en snipperdagenplanning geeft de werknemer aan of en hoeveel hij/zij voornemens is het komende boekjaar dagen te sparen voor storting, alsmede of en hoeveel hij/zij voornemens is dagen uit het Pipelife à la carte systeem te benutten. Deze indicatieve opgave zal door de werkgever voor planningsdoeleinden gebruikt worden.
3. De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van de afwijzing.
4. Afwijzing van enige aanvragen van de werknemer door de werkgever geschiedt schriftelijk en met redenen omkleed. De werknemer is gerechtigd hiertegen in beroep te gaan bij een paritaire klachtencommissie, bestaande uit 2 leden vanuit of namens de OR, en 2 leden namens de werkgever. In het geval van een unanieme of een meerderheidsbeslissing, is de uitspraak van de commissie bindend en zal de werkgever deze uitspraak opvolgen. Bij stakende stemmen zal de werkgever, met redenen omkleed, een beslissing nemen gebaseerd op de argumenten van de commissie.

Artikel 16 Wijziging in persoonlijke omstandigheden

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

Artikel 17 Hardheidsclausule

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, beslist de werkgever in overleg met de vakorganisaties.

Artikel 18 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt overleg plaats tussen partijen over de gevolgen van deze wijzigingen.

Artikel 19 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2002. November geldt als jaarlijks keuzemoment.

Artikel 20 Bijstellingen

Eventuele bijstellingen van de regeling kunnen tussentijds in overleg met CAO-partijen worden besproken.

Bijlage V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

PROTOCOL/DIVERSEN

1. *Periodiek overleg*

De onderneming en de vakorganisaties voeren als regel twee maal per jaar periodiek overleg. In dat overleg wordt door de onderneming informatie verschaft over de algemene gang van zaken. Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken welke vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO een nadere uitwerking c.q. invulling behoeven.

2. *Opleidingsbeleid*

In ieder geval tijdens de zogenoemde taak- en beoordelingsgesprekken worden per medewerker de opleidingsmogelijkheden in kaart gebracht, afgezet tegen de huidige en toekomstige functie-eisen en opleidingswensen van de medewerker. Dit wordt vastgelegd in een Persoonlijk opleidingsplan (POP), waarin afspraken staan tussen werknemer, leidinggevende en/of Personeelszaken over te ondernemen opleidingsactiviteiten, over ondersteuning en begeleiding, over tussentijdse afstemming, over het beoogde resultaat binnen een bepaalde periode en over het daartoe beschikbare gestelde budget.

Jaarlijks wordt voor de onderneming een Bedrijfsopleidingsplan (BOP) opgesteld. Deze BOP wordt vooraf besproken met de Ondernemingsraad en achteraf met de Ondernemingsraad geëvalueerd. Tevens zal er rapportage over het opleidingsbeleid plaatsvinden in het periodiek overleg met de vakorganisaties.

3. *Arbeidstijden/overlegregeling*

Indien er regelingen gebaseerd op de Arbeidstijdenwet aan de orde zijn zal binnen het kader van deze wet overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden, waarbij de ruimte van de zogenaamde overlegregeling kan worden benut, met dien verstande dat de begrenzings zoals opgenomen in de CAO hierbij in acht worden genomen.

4. *Protocol Wet verbetering Poortwachter*

- a. Indien de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen gerekend vanaf de eerste ziektedag.
- b. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, een en ander mede gete op het advies van de Bedrijfsarts.
- c. De situatie als bedoeld in lid a en/of b leidt niet tot aanvullende cumulatie met de termijnen als bedoeld in CAO-artikel 20.2.a, b en c.
- d. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsverplichting indien hij kan aantonen dat:
 1. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf.
 2. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen.
 3. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.

- e. Toetsing van deze inspanningsverplichting van de werkgever geschiedt door de binnen het bedrijf bestaande klachtencommissie, op basis van de verklaring van de Arbodienst. De commissie rapporteert hierover aan CAO partijen. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Een en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag.
- f. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Een en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag.
- g. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, dan kan de werkgever de teveel betaalde aanvulling terugvorderen. Indien de werknemer binnen één werkdag na de uitspraak alsnog de aangeboden functie aanvaardt zal geen terugvordering plaatsvinden en vindt eveneens geen ontslag plaats.
- h. 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 en aanvraag WAO-uitkering.
- i. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst 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.
- j. Plaatsing bij een andere werkgever vindt plaats op basis van detachering met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden. De periode van detachering eindigt op het moment van een succesvolle reïntegratie, doch maximaal 24 maanden na de eerste ziektedag. Van een succesvolle reïntegratie is onder meer sprake indien de werknemer in dienst treedt van de nieuwe werkgever op een contract voor onbepaalde tijd, of een contract voor bepaalde tijd voor de periode van tenminste één jaar. Daarbij wordt het bepaalde in het volgende punt in acht genomen.
- k. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- l. Partijen bij de CAO zullen tijdens het periodieke overleg de werking van dit protocol evalueren.

5. *Funcieclassificatie*

Middels een dynamisch cyclisch rotatiesysteem wordt iedere functie in ieder geval eens per 5 jaar getoetst of en in hoeverre die nog actueel is. Indien nodig zal aanpassing plaatsvinden.

6. *Korting werknemersbijdrage pensioen*

In 2004 hebben CAO-partijen vastgesteld dat van het oorspronkelijke budget in het kader van compensatie van het vervallen van de premiespaarregeling per 1 januari 2005 nog €642.000,- resteert. Dit budget zal - tot het geheel gebruikt is - worden aangewend voor het verstrekken van een korting op het verschuldigde werknemersdeel van de pensioenpremie van werknemers die vallen onder de CAO voor Pipelife Nederland, volgens onderstaande staffel. In 2005 is van dit budget €95.000,- gebruikt. Het resterende budget bedraagt per 1 januari 2006 derhalve €547.000,-. De kosten van de premiekorting in 2006 bedragen naar schatting €87.000,-.

<i>Ingangsdatum</i>	<i>Korting in procentpunten van de pensioengrondslag</i>
01-01-2006	2,90%-punt
01-01-2007	2,60%-punt
01-01-2008	2,35%-punt
01-01-2009	2,10%-punt
01-01-2010	1,85%-punt
01-01-2011	1,65%-punt
01-01-2012	1,45%-punt
01-01-2013	1,25%-punt
01-01-2014	1,15%-punt

Jaarlijks zal de stand van zaken met betrekking tot het beschikbare budget aan partijen gerapporteerd worden.

7. *Opkomstdiensten/terugkomdagen*

Terugkomdagen zijn dagen waarop de werknemer geacht wordt te werken. De terugkomdagen zijn ingevoerd, omdat werknemers in de 5-ploegendienst als gevolg van de jaarlijkse collectieve stop in de zomer van twee weken en van 25 december tot en met 1 januari daaropvolgend anders niet hun contractueel overeengekomen arbeidsduur realiseren. CAO-partijen spreken de intentie uit om het aantal terugkomdagen voor de 5-ploegendienst af te bouwen tot 5 per jaar.

8. *Collectief contract Zorgverzekering*

Aan de werknemer die deelneemt aan het door de werkgever in artikel 20 lid 5 CAO bedoelde te sluiten collectief contract voor deze verzekering (i.c. met Aegon), zal werkgever een deelnamestimuleringsbijdrage verstrekken van:

- 0,4 procentpunt van de door de verzekeraar aan de deelnemer in rekening gebrachte premie in het eerste verzekeringsjaar;
- 0,3 procentpunt van de door de verzekeraar aan de deelnemer in rekening gebrachte premie in het tweede verzekeringsjaar.

9. *Vakbondscontributie*

Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis één maal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De desbetreffende vakbond levert hiertoe aan Pipelife Nederland een lijst aan met leden die van deze faciliteit gebruik willen maken plus het bedrag van de door deze leden betaalde contributie over dat jaar. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is. Bij het vervallen van de fiscale faciliteit zal de werkgever op geen enkele wijze compensatie bieden.

10. *Spaarloonregeling/levensloopregeling*

Zolang fiscaal toegestaan, blijft het voor de werknemer mogelijk om gebruik te maken van óf de spaarloonregeling óf de levensloopregeling. De werknemer zal hiertoe jaarlijks zijn keuze kenbaar dienen te maken.