

#283635

CAO

Looptijd
1 januari 2007 tot en met 31 maart 2008

AARHUSKARLSHAMN B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

AarhusKarlshamn Netherlands B.V. te Zaandijk

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam

als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2007 zal worden voortgezet tot en met 31 maart 2008.

Inhoudsopgave

Artikel 1	5
Definities	5
Artikel 2	6
Verplichtingen van de partijen	6
Artikel 3	7
Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 4	10
Verplichtingen van de werknemer	10
Artikel 5	11
Indienstneming en ontslag	11
Artikel 6	13
Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster	13
Artikel 7	15
Functiegroepen en salarisschalen	15
Artikel 8	16
Toepassing van de salarisschalen	16
Artikel 9	18
Beoordeling i.v.m. salarisvaststelling	18
Artikel 10	19
Ploegendiensttoeslag	19
Artikel 10a	21
Inconveniëntentoeslag	21
Artikel 11	22
Verschoven uren	22
Artikel 12	23
Overwerk	23
Artikel 12a	25
Consignatie	25
Artikel 13	26
Feestdagen	26
Artikel 14	27
Verzuim en verlof, prepensionering	27
Artikel 14a	30
Partiële leerplicht	30
Artikel 15	31
Vakantie	31
Artikel 16	35
Vakantietoeslag	35
Artikel 16a	36
Gratificatie	36
Artikel 16b	37
Pinksteruitkering	37
Artikel 17	38
Uitkering bij overlijden	38
Artikel 18a	39
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ingeval arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor 01-01-2004	39
Artikel 18b	40
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ingeval arbeidsongeschiktheid is ontstaan na 01-01-2004	40
Artikel 18c	41
Ziektenkosten	41
Artikel 19	42

Personeelsvertegenwoordiging	42
Artikel 19a	43
Pensioenen	43
Artikel 20	44
Vakbondswerk in de onderneming	44
Artikel 20a	45
Vakbondscontributie	45
Artikel 21	46
Scholing	46
Artikel 22	47
CAO à la carte	47
Artikel 23	48
Tussentijdse wijziging	48
Artikel 24	49
Duur der overeenkomst	49
Bijlage A	50
Functiegroepen	50
Bijlage B	51
Groepsindeling	51
Bijlage C	52
Salaristabellen	52
Bijlage D	54
Toeslagen voor werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht en/of extra vuil of zwaar zijn.	54
Bijlage E	55
Volcontinudienst	55
Bijlage F	56
CAO à la carte reglement	56
Protocol	59
Bijlage G	60
Normen / standaardregeling	60
Invulformulier CAO à la carte	62

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever:
de contractant ter ene zijde;
 2. Vakvereniging:
elk der contractanten ter andere zijde;
 3. Werknemers:
de werkne(e)m(st)ers in dienst van de werkgever voorzover hun salaris wordt vastgesteld volgens de bepalingen van deze overeenkomst en wier functies zijn opgenomen in de bijlage bij deze CAO als bedoeld in artikel 7;
 4. Personeelsvertegenwoordiging:
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel de betrokken commissies uit de Ondernemingsraad;
 5. Maandperiode:
De betalingsperiode van een kalendermaand;
 6. a. Maandsalaris:
de in de bijlage van deze overeenkomst vermelde bedragen per periode van 1 maand;
b. Maandinkomen:
maandsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 6, voor gedeelten van een periode naar evenredigheid berekend.
- N.B.: De in deze CAO overeengekomen regelingen voor gehuwde werknemers zullen in het algemeen ook van toepassing zijn op werknemers die een duurzaam samenlevingsverband zijn aangegaan in een met het huwelijk gelijk te stellen relatie.

Artikel 2

Verplichtingen van de partijen

1. Partijen verbinden zich generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 23 van deze overeenkomst en deze te goeder trouw na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakverenigingen verbinden zich nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien – voor zover dit redelijkerwijs van de vakverenigingen kan worden verlangd – de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.
4. De vakverenigingen zullen ieder voor zich bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, als bedoeld in artikel 4, lid 8.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
2. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met partijen ter andere zijde in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
3. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) de FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
4. De werkgever heeft de intentie om vast werk met werknemers in vaste dienst van de werkgever te verrichten.
De werkgever verbindt zich in zijn onderneming geen werkzaamheden op te dragen aan inleende arbeidskrachten, zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad. Tijdens de halfjaargesprekken zullen vakorganisatie worden ingelicht omtrent het aantal inleendkrachten dat gedurende de achterliggende periode werkzaam is geweest binnen de onderneming, alsmede de afdeling waar zij werkzaam zijn geweest. Alvorens over te gaan tot het inlenen van arbeidskrachten zal de werkgever eerst nagaan of het aanstellen van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden behoort.
5.
 - a. In het kader van een op de continuïteit van de onderneming gericht beleid stelt de werkgever zich onder meer ten doel om aandacht te schenken aan de kwantiteit en kwaliteit van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal de betrokken Ondernemingsraad, alsmede tweemaal per jaar de vakorganisatie, informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden geschonken aan belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie van de onderneming en aan investeringen die duidelijke gevolgen voor de kwantiteit en kwaliteit van de werkgelegenheid kunnen hebben. Tijdens bovenstaande gesprekken zullen de vakorganisatie eveneens worden geïnformeerd over de onderwerpen Milieuaspecten, Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.
 - c. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting 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 overleg met de betrokken werknemersorganisaties en de betrokken Ondernemingsraad.
 - d. De werkgever zal bij ontstaan van vacatures binnen AarhusKarlshamn Netherlands B.V. de werknemers tijdig de gelegenheid geven hiernaar te solliciteren. Bij opvulling van vacatures zal bij voldoende geschiktheid de voorkeur aan vrouwen gegeven worden.
 - e. De werkgever zal teneinde het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures melden c.q. afmelden bij het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

- f. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen treffen.
 - g. De werkgever zal de Ondernemingsraad minimaal tweemaal per jaar informeren over verricht overwerk, onverminderd de noodzaak om, indien naar de mening van de werkgever in belangrijke mate overgewerkt zal moeten worden, hieromtrent tijdig overleg met de Ondernemingsraad te plegen.
 - h. De werkgever zal in het kader van het totale personeelsbeleid, aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede andere werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij zal de werkgever in eerste plaats rekening moeten houden met de eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie wegens medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de tewerkstelling van gehandicapten. In dit kader zal ook worden bekeken welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. Tijdens de gesprekken, zoals aangegeven onder b van dit lid, zullen de vakorganisatie worden geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de tewerkstelling van gehandicapten.
 - i. De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Voorts is ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten in overleg met de Ondernemingsraad een procedure ontwikkeld waarbinnen onder meer een vertrouwenspersoon is benoemd.
6. De werkgever zal de leden van de VGW-Commissie in de gelegenheid stellen per contractjaar maximaal 5 dagen scholing te volgen in het kader van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Een en ander conform de regeling voor Ondernemingsraadleden.
7. Milieuplan
Gedurende de contractperiode zal de werkgever een bedrijfsmilieuplan opstellen, waarbij rekening wordt gehouden met door vakorganisatie ingebrachte aandachtspunten. Dit plan zal in overleg met de Ondernemingsraad worden opgesteld; daarnaast zal dit plan onderwerp van overleg zijn in de halfjaargesprekken met vakverenigingen.
8. Begeleiding ziekteverzuim
- a. De verzuimbegeleiding van zieke werknemers vindt op een systematische wijze plaats.
 - b. De begeleiding vindt plaats op basis van wederzijdse vrijwilligheid en wederzijds vertrouwen en is bedoeld om het contact tussen zieke werknemers en het bedrijf te verbeteren en zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten, onder wegneming van de oorzaken in het werk die tot de ziekte hebben geleid.
 - c. Het Sociaal Medisch Team voert de begeleiding uit d.m.v. gesprekken met de betrokken werknemer en diens leidinggevende. Het S.M.T. bepaalt wie er wordt uitgenodigd voor een gesprek en op welk moment. De werknemer heeft het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
 - d. Tijdens de begeleiding door het S.M.T. wordt in beginsel geen gebruik gemaakt van enige vorm van disciplinaire maatregelen.
 - e. In geval van onenigheid tussen werkgever en/of S.M.T. geeft het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de doorslag.
9. Hervattingplannen
- a. Na 6 weken ziekte legt de werkgever contact met werknemer en Arbo-dienst. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van het hervattingplan.
 - b. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van het hervattingplan.

- c. Het hervattingplan wordt opgesteld tussen de zesde en de dertiende week van ziekte, in samenspraak tussen werkgever, werknemer, S.M.T. en Arbo-dienst.
 - d. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - Een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - De hervattingdoelstelling (bijv. terug in eigen werk; tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie; eigen werk met aanpassingen; ander passend werk);
 - De hervattingtermijn;
 - De benodigde maatregelen, te nemen door werkgever, werknemer en Arbo-dienst, om de hervatting mogelijk te maken (bijv. om-, her- en bijscholing; aanpassing van de werkplek).
 - e. De werkgever en de werknemer zijn gehouden, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingplan.
10. Afspraken in het kader van de Wet verbetering Poortwachter
- a. Indien de werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor deze aanvraag voor rekening van de werkgever. Tijdens de periode dat op een door de werknemer aangevraagde second opinion nog niet is beslist zal het periode-inkomen worden doorbetaald over maximaal 4 weken. Duurt deze periode langer dan zal na 4 weken 70% worden doorbetaald.
 - b. Herplaatsing van een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer bij een nieuwe werkgever binnen de periode van maximaal 2 jaar zoals vermeld in artikel 18 lid 2 zal op basis van detachering plaatsvinden. Er is sprake van een geslaagde herplaatsing indien de herplaatsing 26 weken heeft geduurd. Mochten bovenstaande 26 weken aan het einde van de periode van 2 jaar zoals vermeld in artikel 18 lid 2 nog niet verstreken zijn, dan zal de detachering voortduren tot aan het einde van de betreffende 26 weken.
11. Deeltijd
- a. Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus. Een verzoek van een werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen, wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd.
 - b. De werkgever reageert binnen één maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden.
 - c. De vakverenigingen ontvangen jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd is en het aantal afgewezen verzoeken, voorzien van de bijbehorende motivatie.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle door hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht om alle aan hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft, te houden aan de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters.
6. Indien de werkgever dit, zoveel mogelijk na overleg met de personeelsvertegenwoordiging of althans een of meer leden daarvan, noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten voorzover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. Het is de werknemer, op straffe van ontslag, indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
8. De werknemer is, indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
10. De werknemer dient zich t.o.v. een collega te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als een ongewenste intimiteit.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen zullen de eerste 2 maanden van het dienstverband als proeftijd gelden. Gedurende de proeftijd alsmede bij het beëindigen daarvan hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking met inachtneming van een opzegtermijn van 1 dag te beëindigen. Gedurende de proeftijd is het in artikel 670 lid 1 en 3 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde niet van toepassing. Voor vaste dienstverbanden worden arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aangegaan. In uitzonderlijke situaties kan voor functies in de groepen 10 en 11 hiervan worden afgeweken. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Voorzover bij of krachtens de wet of andere bepalingen van deze CAO niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging:
 - a. Voor de werkgever een termijn van een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, van twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, van drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en van vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer, indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1954 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand.
 - b. Voor de werknemer met een termijn van een maand.
Voor beide partijen zal de termijn van opzegging nooit minder dan een maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een betalingsperiode.
3. De dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. De dienstbetrekking voor een vooraf bepaalde termijn dient hetzij schriftelijk te worden overeengekomen, hetzij schriftelijk aan de betreffende werknemer te worden bevestigd.
4. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is aan het einde van de maand waarin de betrokken werknemer 65 jaar wordt, tenzij hij er de voorkeur aan geeft het dienstverband te beëindigen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
5. Het bepaalde in artikel 670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.
6. Indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken, zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het salaris over de tijd, dat de dienstbetrekking had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 682 van het Burgerlijk Wetboek te vorderen. Met uitzondering van de vordering tot herstel der dienstbetrekking geldt hetzelfde wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
7. a. Ingeval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad

gelden dat bij de aanzegging van het ontslag naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen zodat in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen voorzover het belang van de onderneming dit naar het oordeel van de werkgever toelaat. Behoudens wettelijke bepalingen en nadere overheidsvoorschriften berust de uiteindelijke beslissing terzake bij de werkgever.

- b. Ingeval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voorzover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1.
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in dagdienst 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
 - b. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in de tweeploegendienst gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
 - c. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers in een drieploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
 - d. De normale arbeidsduur voor de werknemers in een vijfploegen volcontinudienst is geregeld in bijlage F.

2.
 - a. De normale werktijd voor werknemers in de dagdienst ligt tussen 6 en 18 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - b. De normale werktijd voor werknemers in de tweeploegendienst kan liggen tussen 5 en 24 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - c. De normale werktijd voor werknemers in drieploegendienst wordt aangegeven door het op de betrokken werknemers van toepassing zijnde dienstrooster. Dit dienstrooster moet zodanig zijn vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag, met dien verstande dat iedere werknemer een ononderbroken rustperiode van 36 uur toekomt.
 - d. De normale werktijd voor werknemers in een vijfploegen volcontinudienst is geregeld in bijlage F.

3.
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor de volgende kalenderweek vastgestelde werktijdregeling.
 - b. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg met de vakvereniging plegen.
 - c. De vaststelling van de werktijden geschiedt met inachtneming van bijlage G van de CAO.
 - d. De ploegensterkte is zodanig vastgesteld, dat buiten de vakantieperiode zo weinig mogelijk behoeft te worden overgewerkt.

4. Werknemers van 60 jaar of ouder kunnen op hun verzoek per maand extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. De beschikbare vrije uren bedragen voor normaal wekelijks werkende werknemers die in de maand de leeftijd van
 - 60 jaar hebben bereikt: 48 uur op jaarbasis
 - 61 jaar hebben bereikt: 72 uur op jaarbasis
 - 62 jaar hebben bereikt: 104 uur op jaarbasis
 - 63 jaar hebben bereikt: 144 uur op jaarbasis
 - 64 jaar hebben bereikt: 288 uur op jaarbasis
 - b. Deze werknemers ontvangen over de bovengenoemde vrije uren 100% van het evenredig gedeelte van het maandinkomen;
 - c. De betrokken werknemers die gebruik wensen te maken van de mogelijkheid om de arbeidsduur te beperken dienen de wens daartoe uiterlijk 1 maand voor het bereiken van de 60-, 61-, 62-, 63-, respectievelijk 64-jarige leeftijd bij de leiding van het bedrijf kenbaar te maken;

- d. De beperking van de arbeidsduur wordt in overleg met de leiding van het bedrijf voor een tijdvak van ten minste 6 maanden in een schema vastgelegd;
- e. De vrije uren moeten in overeenstemming met het overeengekomen schema worden opgenomen. Maken de betrokken werknemers wegens arbeidsongeschiktheid of vrijwillig geen gebruik van deze uren, dan vervalt hun aanspraak hierop. Deze aanspraak zal in geen geval door uitbetaling in geld mogen worden vervangen.

Arbeidsduurverkorting

- 5. a. De werknemers in dag-, twee- en drieploegendienst ontvangen 184 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis hetgeen inhoudt dat de normale arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week bedraagt.
- b. De wijze waarop de arbeidsduurverkorting is gerealiseerd, is tussen partijen vastgesteld, waarbij ten aanzien van de vormen is overeengekomen dat in principe alle vormen waarin hele of halve roostervrije dagen, ook bloksgewijs, worden ingeroosterd mogelijk zijn.
In principe is ook een vierdaagse werkweek, waarbij per dag 9 uur wordt gewerkt, mogelijk. De roosters welke per jaar worden vastgesteld behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage A bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op het aantal functie jaren. De leeftijd- en functie jaren schalen zijn opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.
 - c. Bijlage A en C worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
2. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van de vestiging, c.q. het bedrijf waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functieomschrijving en de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
3. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef, naaste hogere chef, of de afdeling Personeelszaken). De leiding van het bedrijf bevestigt de werknemer de datum van ontvangst van diens bezwaar.
4. Indien langs de in punt 3 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakverenigingsdeskundigen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van de AWWN aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de AWWN en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de leiding van het bedrijf.
5. De uitspraak van de deskundigen van de AWWN en vakvereniging zal na overeenstemming bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen dan zal de groepsindeling van de betrokken functionaris aan de paritaire beleidsinstanties voorgelegd worden.
6. Voor een niet georganiseerde werknemer bestaat de mogelijkheid een beroep te doen op Centrale Personeelszaken, die geen beslissing neemt dan nadat overleg heeft plaatsgevonden met de deskundige van de AWWN.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

- I Werknemers op wie de functiejaarschaal van toepassing is
1. a. Deze werknemers ontvangen het maandsalaris bij 0 functiejaars behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
 - b. Het maandsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van de eerste maand van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 6 daaraan voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
 - c. Herziening van de maandsalarissen op andere tijdstippen dan onder b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep, c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1a bepaalde, aan de werknemer een maandsalaris behorende bij één of meer periodieken is toegekend, zal de eerstvolgende periodiek eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1b.
- b. Ligt in geval van bevordering zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel, tussen die bevordering en de daaraanvolgende maand waarin 1 januari valt een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de eerstvolgende periodiek 12 maanden later plaatsvinden dan met ingang van de periode waarin 1 januari volgend op de bevordering valt.
- II Leertijd
4. a. Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere functiegroep, c.q. lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt gedurende 4 maanden. Deze termijn kan na overleg met de betrokken werknemer worden verlengd met ten hoogste 3 maanden.
 - b. De werknemer die met het oog op overplaatsing in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op hogere salariering dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd kan na daartoe gepleegd overleg met de betrokken werknemer worden bepaald op 4 maanden, en kan zonodig, eveneens na overleg met de betrokken werknemer, worden verlengd met ten hoogste 3 maanden.
- III Functionele overplaatsing
5. Bij indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor werknemers op wie de functiejaarschaal van toepassing is.

6. a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer, op wie de functiejaarschaal van toepassing is, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor werknemers op wie de functiejaarschaal van toepassing is.
- b. Werknemers die echter door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, c.q. salarisschaal, worden zoveel functiejaars in de lagere schaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke maandsalaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien voor werknemers die voor terugplaatsing langer dan 1 jaar in de oorspronkelijke functiegroep geplaatst zijn geweest, deze functiejaartoekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven met ingang van de maand volgend op die waarin de terugplaatsing is geschied. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris, en stijgt niet mee met verhoging van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met één vijfde deel van elke initiële verhoging van de salarisschalen met een maximum van 1% van het dan voor hem geldende maandsalaris. Tevens vindt afbouw plaats bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, waarbij de toeslag evenveel wordt verminderd als het maandsalaris stijgt.
- c. Werknemers die om bedrijfsredenen in een lagere functiegroep worden geplaatst en die de leeftijd van 55 jaar respectievelijk 50 jaar, maar dan onder de voorwaarde dat zij ten minste 10 jaar een functie hebben vervuld, hebben bereikt, behouden het oorspronkelijke functiesalaris eventueel inclusief ploegentoeslag. Werknemers in ploegendienstfuncties, die onder deze terugplaatsingregeling vallen, dienen beschikbaar te zijn voor gelijkwaardige ploegendienstfuncties.

IV Functiewaarneming

7. Werknemers, die een functie in opdracht van de werkgever volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 1 dienst geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van de in lid IV/5 van dit artikel bepaalde verhoging.

V Diversen

8. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9

Beoordeling i.v.m. salarisvaststelling

Functiegroepen 8 t/m 11:

- a. Bij een beoordeling met de kwalificatie van zeer goed wordt de periodieke verhoging, zoals in artikel 8, lid 1b vermeldt, vermeerderd met 50%.
- b. Bij een beoordeling met de kwalificatie van uitstekend wordt de periodieke verhoging, zoals in artikel 8, lid 1b vermeldt, vermeerderd met 100%.
- c. Indien na het toepassen van de vorige leden het maandsalaris uitkomt boven het eindsalaris, geldt voor de betrokken werknemer het eindsalaris van de desbetreffende functiegroep.

Artikel 10

Ploegendiensttoeslag

1. De werknemers, die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten, ontvangen daarvoor een toeslag.
2. In de tweeploegendienst bedraagt de toeslag:
Op maandag t/m vrijdag van 0-24 uur in:
de ochtendienst 7,5% van het maandsalaris;
de middagdienst 17% van het maandsalaris;
hetgeen overeenkomt met gemiddeld 12,25% van het maandsalaris over een volle maand, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekent. Werknemers die werkzaam zijn in tweeploegendienst, waarvan het dienstrooster eindigt op vrijdag 18.00 uur, ontvangen een toeslag van gemiddeld 10,8% van het maandsalaris.
3. In de drieploegendienst bedraagt de toeslag op maandag t/m vrijdag van 0-24 uur in:
 - a. De ochtendienst 7,5% van het maandsalaris;
De middagdienst 17% van het maandsalaris;
De nachtdienst 30% van het maandsalaris.
 - b. Op zaterdag van 0-24 uur: 50% van het maandsalaris.
 - c. De onder a en b van dit lid vermelde percentages per gewerkt uur komen tezamen overeen met gemiddeld 19,17% van het maandsalaris over een volle periode, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekend.
4. In de vijfploegen volcontinudienst bedraagt de toeslag 30% van het maandsalaris over een volle maand, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekend.
5. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
6.
 - a. Werknemers die door de bedrijfsleiding definitief worden overgeplaatst van de vijfploegen volcontinudienst, drie- respectievelijk tweeploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst c.q. dagdienst behouden het geldbedrag van hun oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende en de daaraan volgende maand.
 - b. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 1, doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan wordt boven de onder a bepaalde tijdvakken nog uitbetaald:
gedurende 1 maand 90%
gedurende 1 maand 75%
gedurende 1 maand 60%
gedurende 1 maand 45%
gedurende 1 maand 45%
gedurende 1 maand 30%
gedurende 1 maand 15%
Van het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag bij overgang naar dagdienst dan wel van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuw betaalde ploegentoeslag.
 - c. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 3, doch korter dan 5 jaren in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b genoemde termijnen steeds 1 ½ maand.

- d. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 5 jaren in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b genoemde termijnen respectievelijk:
 - 05 t/m 09 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 2 maanden;
 - 10 t/m 14 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 3 maanden;
 - 15 t/m 19 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 4 maanden;
 - 20 t/m 24 jaar ploegendienst: de onder b genoemde termijnen telkens 5 maanden.
- e. Is de betrokken werknemer voor de overplaatsing langer dan 10 jaren in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest en heeft hij de leeftijd van 50 jaar bereikt, of is hij voor de overplaatsing 25 jaar of langer in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan behoudt hij het geldsbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag bij overgang naar dagdienst dan wel het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuw betaalde ploegentoeslag.
- f. Werknemers in ploegendienstfuncties, die onder deze terugplaatsingregeling vallen, dienen beschikbaar te zijn voor gelijkwaardige ploegendienstfuncties.
- g. Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder kunnen zich op hun verzoek op een wachtlijst laten plaatsen voor een vervangende dagdienstfunctie, mits deze functie uiteraard beschikbaar is. Het op het moment van overplaatsing betaalde functiesalaris respectievelijk de betaalde ploegentoeslag zal worden gehandhaafd tot het moment van pensionering.

Artikel 10a

Inconveniëntentoeslag

In de onderneming van de werkgever bestaat een regeling waarbij voor de uitvoering van werkzaamheden, die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht en/of extra vuil of zwaar zijn, een toeslag wordt betaald. Over deze toeslag wordt geen enkele andere toeslag betaald. De betreffende regeling is opgenomen in bijlage D van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden.
2. Verschoven uren worden per uur extra beloond met 0,319% van het maandsalaris, met dien verstande dat 0,639% wordt betaald, indien zij vallen op zaterdag tussen 6 uur en maandag 6 uur.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd indien:
 - a. Het werk niet eerder aanvangt dan 's morgens 7 uur;
 - b. Het werk niet later eindigt dan 's avonds 18 uur;
 - c. De dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde is de werkgever gerechtigd de uren door een werknemer gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, niet als verschoven uren te beschouwen in welk geval de werknemer:
 - a. Met ingang van de dag van de overplaatsing beloond zal worden overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
 - b. Voor elke overplaatsing – met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek – een vergoeding ontvangt van 0,7% van het maandsalaris bij 0 functie jaren in groep VII;
 - c. Tenminste de ploegentoeslag zal ontvangen die hij verdiend zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster, waarbij de dienst die op vrijdag voorafgaande aan de overplaatsing, normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht, bepalend is, had gewerkt.
5. Over verschoven uren als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt geen toeslag voor ploegdienst toegekend.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.
2. Overwerk zal zo veel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Deze verplichting geldt niet voor werknemers ouder dan 55 jaar. Overwerk boven de 16 uur per maand kan de werkgever niet verplicht stellen. De overuren t.b.v. werkoverdracht tellen niet mee bij de vaststelling van de grens van 16 uur.
3.
 - a. Indien het door productiepersoneel te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de tijd gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hierover vooraf overleg plegen met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever van gedachten te wisselen.
 - b. Op zondagen en op feestdagen, als bedoeld in artikel 13 lid 1, zal niet worden gewerkt, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden. Indien in productieafdelingen op zondag of op een feestdag, als bedoeld in artikel 13 lid 1, moet worden gewerkt, zal de werkgever een beslissing nemen na overleg met de vakverenigingen. De werkgever zal ernstig rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van werknemers tegen het werken op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen. Het in dit lid gestelde ten aanzien van zondagen geldt niet voor de werknemers in de vijf ploegen volcontinuïedienst.
4. Overwerk zal zoveel mogelijk door werkverlet worden ingehaald tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit niet toelaat. Indien de voorgaande regeling wordt toegepast, zal zulks geschieden binnen een termijn van ten hoogste 8 maanden.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt niet als overwerk:
 - a. Een kwartier of minder per dag;
 - b. Voor werknemers, die werk verrichten in afdelingen, waar variabele werktijden gelden, is geen overwerk mogelijk van maandag t/m vrijdag van 08.00 uur tot 18.00 uur;
 - c. Werk hetwelk wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 13,14 en 15.
6. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt één of meer extra gangen naar de fabriek te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van:
 - 0,7% van het maandsalaris met als vloer het maandsalaris bij 0 functie jaren in groep VII, indien dit plaatsvindt op maandag 06.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur;
 - 1,1% van het maandsalaris met als vloer het maandsalaris bij 0 functie jaren in groep VII, indien dit plaatsvindt op zaterdag 00.00 uur t/m 06.00 uur;
 - 1,3% van het maandsalaris met als vloer het maandsalaris bij 0 functie jaren in groep VII, indien dit plaatsvindt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.
7. Overwerk wordt naast en boven het doorbetaalde maandsalaris per uur beloond met:
 - a. 0,961% van het maandsalaris met dien verstande dat
 - b. 1,282% van het maandsalaris wordt betaald, indien het verricht wordt tussen zaterdag 06.00 en maandag 06.00 uur, of op een feestdag of op een roostervrije dienst voor de werknemers in de vijf ploegen volcontinuïedienst, of op een vaste snipperdag.

8. De zondagen en de feestdagen als bedoeld in artikel 13 lid 1 worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
9. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegdienst toegekend.
10.
 - a. De werknemer, die voorafgaande aan zijn normale dagdienst overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van die dagdienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in lid 7 van dit artikel is geregeld evenzoveel uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.
 - b. Slaapuren kunnen alleen worden opgenomen tussen begin en einde van de dienst, volgende op het overwerk.
 - c. Als in een nacht na 24.00 uur 2 of meerdere malen wordt opgekomen, ontstaat voor de daaropvolgende dagdienst het recht op verzuim met behoud van salaris.
 - d. Indien de oproep 6 uur of langer heeft geduurd, heeft men voor de daaropvolgende dagdienst recht op verzuim met behoud van salaris.
 - e. Indien de oproep na 05.00 uur aanvangt kan middels verschuiving van uren, een 8-urige dienst worden vol gemaakt.
 - f. Indien de oproep voor 05.00 uur aanvangt, heeft men na beëindiging recht op 9 uur rust, zo nodig met behoud van salaris.
11. Indien deeltijdwerkers binnen een maand meer uren werken dan in de individuele arbeidsovereenkomst werd overeengekomen, zullen deze extra uren als overuren worden uitbetaald.

Artikel 12a
Consignatie

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een consignatieregeling. Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever, buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden, beschikbaar en bereikbaar moet houden. Een consignatie duurt 24 uur en vangt aan om 07.30 uur. Consignatie is verplicht, behalve voor werknemers van 55 jaar en ouder.

2. De beloning van de consignatie bedraagt:

Maandag 07.30 uur	–	vrijdag 07.30 uur	:	1% van het maandsalaris;
Vrijdag 07.30 uur	–	vrijdag 16.15 uur	:	1% van het maandsalaris;
Vrijdag 16.15 uur	–	zaterdag 24.00 uur	:	1,5% van het maandsalaris;
Zondag 00.00 uur	–	maandag 07.30 uur	:	2,5% van het maandsalaris;
Feestdagen			:	3,5% van het maandsalaris.

Bovengenoemde bedragen maken geen vast onderdeel uit van het inkomen en worden niet meegeteld voor de berekening van vakantie, gratificatie en pensioenopbouw.

3. Indien werknemers door de bedrijfsleiding worden overgeplaatst naar een andere afdeling of dienst, waardoor geen consignatie meer plaatsvindt, en/of indien de consignatieregeling niet meer wordt toegepast, zal afbouw van de toeslag plaatsvinden overeenkomstig artikel 10.6 van de CAO.

Artikel 13
Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. De algemeen erkende christelijke feestdagen, t.w. nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
 - b. Koninginnedag, alsmede 5 mei, doch alleen als de overheid deze dag als feestdag aanwijst (éénmaal in de 5 jaar); daarnaast wordt de vrijdag na hemelvaartsdag als extra vrije dag aangemerkt.

2. Indien op een feestdag, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 12, lid 7 bepaalde.
Indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, zal op een andere door de werkgever aan te wijzen dag even zovele uren vrij worden gegeven met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris. In dat geval worden de in artikel 12, lid 7 genoemde overwerkbeloningen verminderd met 0,639% van het maandsalaris per gecompenseerd uur vrijaf.

Artikel 14

Verzuim en verlof, prepensionering

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. In afwijking van en met uitsluiting van – voor zover wettelijk toegestaan – het overigens of anders in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
 - a. Bij ziekte of ongeval geldt als minimum het dien omtrent in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, resp. de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering bepaalde.
 - b. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk, minstens een dag tevoren, aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van reden van het verzuim kennis heeft gegeven en voorzover de gebeurtenis wordt bijgewoond.
 - a. Overlijden en begrafenis:
 1. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van eigen inwonende kinderen en inwonende pleegkinderen;
 2. gedurende 2 dagen wegens overlijden en/of begrafenis van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, van ouders, schoonouders en aangehuwde kinderen;
 3. gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.
 - b. Huwelijke, Grote Professie en Priesterwijding:
 1. gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer;
 2. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
 3. gedurende 1 dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer;
 4. gedurende 1 dag bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer en gedurende 1 dag bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.
 - c. Huwelijksfeest:
 1. gedurende 1 dag bij 12 ½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 2. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarige huwelijksherdenking van de ouders of schoonouders;
 3. gedurende 1 dag bij 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van grootouders.
 - d. Dienstjubilea:
gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarige dienstverband van de werknemer.
 - e. Bevalling:
gedurende 2 dagen bij bevalling der echtgenote.
De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschap- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen.
 - f. Nakoming wettelijke verplichtingen:
Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hij hiervoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen.
 - g. Doktersbezoek:
Gedurende een tijdsduur, door de werkgever, rekening houdende met plaatselijke

omstandigheden, vast te stellen, voor noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld.

- h. Prepensioenering:
De werkgever zal de werknemers voor hun gebruikmaking van de regeling vroegpensioen in de gelegenheid stellen vijf dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensioenering.
 - i. Verhuizing:
gedurende 2 dagen maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
3. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris in de in lid 2b genoemde gevallen is het in artikel 15 lid 12b bepaalde dienovereenkomstig van toepassing.
 4. Aan jeugdige niet-partieel leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voorzover zij deelnemen aan in diensttijd vallend vak dan wel algemeen vormend onderwijs, ½ respectievelijk 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.
 5. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;
 - b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vorming- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor een der onder a en b van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 6. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. De invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorgaand overleg voldoende;
 - b. De verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, mits hij de vakverenigingen tijdig – d.w.z. tenminste één week – voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

7. In afwijking van het onder lid 6 bepaalde, zullen de betrokken werknemers in geval van vermindering van het aantal ploegen wegens bedrijfseconomische omstandigheden tijdens een periode van verkort werken hun laatstverdiende ploegentoeslag gedurende 13 weken behouden, voordat artikel 10, lid 5 zal worden toegepast.
8. **Zorgverlof**
Ten behoeve van noodzakelijke verzorging van thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner en ten behoeve van noodzakelijke verzorging van zieke ouders heeft de werknemer recht op maximaal tien dagen zorgverlof per jaar. Tijdens dit zorgverlof wordt 70% van het evenredig gedeelte van het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 14a

Partiële leerplicht

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het maandsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 15

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaraanvolgende jaar.
2. Duur van de vakantie
 - a. De werknemers hebben per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris volgens de navolgende schaal:
leeftijd 20 t/m 34 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 10 diensten als snipperdagen;
leeftijd 35 t/m 44 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 11 diensten als snipperdagen;
leeftijd 45 t/m 49 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 12 diensten als snipperdagen;
leeftijd 50 t/m 54 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 13 diensten als snipperdagen;
leeftijd 55 t/m 59 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 14 diensten als snipperdagen;
voor leeftijd 60-jarigen: 3 aaneengesloten kalenderweken en 15 diensten als snipperdagen;
leeftijd 61 t/m 64 jaar: 3 aaneengesloten kalenderweken en 16 diensten als snipperdagen.
 - b. Jeugdigen, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 3 aaneengesloten kalenderweken en 13 diensten als snipperdagen.
3. Tijdstip indiensttreding en vakantie
De werknemer, die na 1 juli van het lopende kalenderjaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 30 juni van het lopende kalenderjaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
4. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die voor of op de helft van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht met ingang van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer, die in de 2^e helft van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht met ingang van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Tijdstip der vakantie
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni tot en met september, waarbij de werkgever, het bedrijfsbelang in aanmerking nemend, zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer t.a.v. het tijdstip rekening zal houden.
 - b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
 - c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 11 van dit artikel heeft verworven, die voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag, als bedoeld in lid 6b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft, een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen, waarvan de data door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
6. Snipperdagen
 - a. De snipperdagen worden als regel gegeven in het lopende vakantiejaar.
 - b. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na instemming van de personeelsvertegenwoordiging geschiedt.
 - c. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen, dat het verzoek een bepaalde tijd te voren bij hem moet zijn ingediend.
 - d. Indien een snipperdag tijdig is aangevraagd, kan de werkgever vanaf 1 week voorafgaande aan de betreffende snipperdag, deze dag uitsluitend met instemming van de werknemer intrekken.
7. Vakantie buiten het vakantiejaar
 - a. Indien de werknemer de vakantie- en snipperdagen, waarop hij recht heeft, niet heeft opgenomen voor 1 juli van het volgende jaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
 - b. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze rechten zijn opgebouwd, vervallen. In afwijking hiervan behoudt de werknemer, die één jaar of langer volledig arbeidsongeschikt is geweest, zijn aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende één jaar van de periode van volledige arbeidsongeschiktheid en gedurende het jaar, voorafgaande aan bedoelde periode.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
 - b.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - Ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - Het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - Zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt samengeteld;
 - Het genieten van verlof als bedoeld in artikel 644 BW (politiek verlof).
 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c. De werknemer, die op 1 juni van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 14 lid 2b sub a, e en f gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd, dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk, uiterlijk na afloop van de vakantie of snipperdag, mededeling van te doen.
 - c. De werkgever stelt na overleg met de werknemer vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingeval het onder a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
10. Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband.
 - a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantiedagen alleen met instemming van de werknemer in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 12.

- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van het verlof zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
11. Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten.
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 7, bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven doch niet in natura genoten opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
12. Doorbetaling van het maandinkomen.
- a. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris over de aaneengesloten vakantie van 3 kalenderweken en met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 10b geldt, dat voor elke vakantiedag wordt betaald een evenredig deel van het maandinkomen.
 - b. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris over de snipperdagen en de dagen als bedoeld in lid 10a wordt voor elk volgens dienstrooster verzuimd uur een evenredig deel van het gederfde maandinkomen betaald, met dien verstande dat indien meer dan één van deze dagen op zaterdag wordt opgenomen over de tweede en volgende dagen de zaterdagtoeslag niet wordt doorbetaald.
13. Uitvoeringsbepalingen.
- a. De werkgever kan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging bepalen, dat de werknemers, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moeten indienen.
 - b. Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten zal, indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel zelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het nog door hem aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
14. De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om af te wijken van artikel 636 van het Burgerlijk Wetboek, hetgeen inhoudt dat er geen vakantiedagen zullen worden afgeboekt bij ziekte.

Artikel 16

Vakantietoelage

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie ontvangen de werknemers in de maand mei een vakantietoelage ten bedrage van 8% van 12 maal het maandinkomen van de maand april van het lopende kalenderjaar, voor gedeelten van dat jaar naar evenredigheid. Voor vakvolwassen werknemers zal dit bedrag minimaal per volledig vakantiejaar dienstverband €1.342,81 bruto bedragen.
Voor jeugdigen bedraagt de minimum vakantietoelage, rekening houdend met de gebruikelijke afleidingspercentages ex bijlage c2 van de CAO, bij een werktijd van gemiddeld 156 uur per maand resp. bruto:

17 jaar €1.208,53

17,5 jaar €1.275,67

2. Bij het einde van het dienstverband wordt de te veel of te weinig betaalde vakantietoelage verrekend.
3. Artikel 17, lid 2 van de Wet minimumloon/minimumvakantietoelage blijft buiten beschouwing.
4. Over tijdvakken waarover de werknemer een uitkering op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt, is de werkgever geen vakantietoelage verschuldigd.

Artikel 16a
Gratificatie

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, ontvangt in de maand november een gratificatie, groot 8% van 12 maal het maandinkomen van de maand november.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de gratificatie naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

Artikel 16b

Pinksteruitkering

1. In de maand april van elk kalenderjaar ontvangt de werknemer een voorjaarsuitkering van €428,- bruto. Deze uitkering telt niet mee in de berekeningsgrondslag van andere toeslagen of uitkeringen.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid om de voorjaarsuitkering aan te wenden om aanvullend pensioen te verwerven.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer, die minimaal 1 jaar in dienst is geweest en de leeftijd van 65 jaar nog niet had bereikt, overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de maand van overlijden, daarnaast zal een uitkering ineens verstrekt worden ter grootte van drie maandinkomens. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de ZW en de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. De langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en voorzover deze meerderjarig zijn alleen als zij financieel afhankelijk waren van het inkomen van de werknemer.

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris, vermeerderd met oververdiensde, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en eventuele vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

2. Collectieve ongevallenverzekering

Ten behoeve van haar werknemers, die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt, heeft de werkgever een collectieve ongevallenverzekering gesloten, die onder de in de polis genoemde voorwaarden voorziet in de volgende uitkeringen naast en boven de in lid 1 bedoelde en/of eventuele andere wettelijke uitkeringen; ingeval van overlijden tengevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 3 x zijn jaarinkomen aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van lid 1 en ingeval van blijvende volledige invaliditeit tengevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 2 x zijn jaarinkomen aan hemzelf met een proportionele aftrek ingeval van blijvende niet volledige invaliditeit. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan 12 x het maandinkomen van de werknemer in het betreffende kalenderjaar, vermeerderd met vakantietoeslag en gratificatie.

Artikel 18a

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ingeval arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor 01-01-2004

1. Indien de werknemer door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
2. Boven de in lid 1 bedoelde rechten geldt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid: aan een werknemer over een periode van maximaal 1 jaar 100% van het gederfde netto-inkomen zal worden doorbetaald en vervolgens over een periode van maximaal 1 jaar de uitkering op grond van de WAO zal worden aangevuld tot 100% van het gederfde netto-inkomen.
3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in passende arbeid is gesteld, een aanvulling toekennen tot 100% van het netto-inkomen gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 8 lid 8 van deze CAO.
4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien en voorzover de werknemer een WAO-uitkering en een uitkering als gevolg van werkloosheid ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het netto inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
5. Werknemers, die binnen 3 jaar voor het bereiken van de vroeg pensioengerechtigde leeftijd volledig arbeidsongeschiktheid worden en dit blijven, krijgen na de periode van aanvulling als bedoeld in lid 2 van dit artikel tot aan de pensioengerechtigde leeftijd een aanvulling op de WAO-uitkering tot het niveau van de uitkering vroegpensioen.
6. In geval van misbruik van deze regeling, overtreding der controlevoorschriften, dan wel indien de arbeidsongeschikt is te wijten aan eigen schuld van de werknemer, verbeurt hij/zij iedere aanspraak op de in lid 2 t/m 5 van dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetalingen c.q. aanvullingen.
7. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (invaliditeitspensioen) afgesloten, die de verlaging van de WAO-uitkering als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) volledig compenseert. Een uitkering op grond van dit invaliditeitspensioen zal in mindering worden gebracht op de in dit artikel geregelde aanvulling op de WAO-uitkering. Het invaliditeitspensioen is opgenomen in het reglement van het Karlshamn Pensioenfonds.

Artikel 18b

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ingeval arbeidsongeschiktheid is ontstaan na 01-01-2004

8. Indien de werknemer door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de WIA.
9. Boven de in lid 8 bedoelde rechten heeft de werknemer gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 100% van het inkomen. In het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid bestaat recht op 70% doorbetaling van het inkomen. Indien de werknemer voldoet aan de verplichtingen in het kader van de Wet Poortwachter dan wel de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en tot werken niet in staat is, ontvangt hij een aanvulling van 30% op het inkomen.
10. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%
Indien de werknemer na de in lid 9 bedoelde twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt, zal de werkgever een uiterste inspanning leveren om de betrokkene te herplaatsen. Voor zover deze herplaatsing binnen het bedrijf van werkgever kan worden gerealiseerd geldt daarbij dat de werknemer in dat geval ten minste 85% van het oude inkomen verkrijgt. Voorzover de betrokken werknemer gedurende de volledige werktijd aanwezig is, zal het inkomen voor 100% worden doorbetaald. Voor zover interne herplaatsing niet mogelijk is, zal getracht worden de werknemer extern te herplaatsen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de diensten van een outplacementbureau.
11. Arbeidsongeschiktheid meer dan 35%, doch minder dan 80%
Werkgever zal een uiterste inspanning leveren om de betrokken werknemer te herplaatsen. Teneinde een eventuele inkomensderving na de loongerelateerde WGA-uitkering te beperken, sluit de werkgever ten behoeve van de werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering af met een jaarlijkse indexering van 2%. De verzekering garandeert een niveau van 75% van het oude inkomen. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever.

Artikel 18c

Ziektenkosten

De werkgever betaalt 10 euro bruto per maand als bijdrage in de kosten voor de zorgverzekering.

Artikel 19

Personeelsvertegenwoordiging

Het geregelde overleg tussen werkgever en werknemers, de arbeid in de onderneming en de toepassing der arbeidsvoorwaarden betreffende zal plaatsvinden door middel van personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 19a
Pensioenen

In het bedrijf van de werkgever bestaan een pensioenregeling en met ingang van 1 januari 2002 een regeling vroegpensioen. Deze regelingen zijn neergelegd in de statuten en reglementen van de Stichting Pensioenfonds Karlshamn. Deelname aan de pensioenregeling en de regeling vroegpensioen is verplicht met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen van de Stichting Pensioenfonds Karlshamn.

De hierboven genoemde reglementen worden per 1 januari 2006 aangepast aan de gewijzigde fiscale facilitering. Daarnaast is het volgende afgesproken:

- AarhusKarlshamn is bereid om alle werknemers die in 1960 of eerder zijn geboren in de gelegenheid te stellen op 62-jarige leeftijd uit te kunnen treden tegen de huidige condities. Daartoe wordt over de verstreken dienstjaren extra pensioen opgebouwd en wordt 4% op de levensloopregeling gestort.
- Voor werknemers die na 1960 geboren zijn zal ook gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om over de verstreken dienstjaren extra pensioen op te bouwen. Voor deze werknemers zal de mogelijke uitredingsleeftijd echter uiteindelijk gemiddeld een half jaar na de 62-jarige leeftijd komen te liggen.

Artikel 20

Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming een aantal hieronder volgende faciliteiten te verschaffen, onder voorwaarde dat:
 - a. De hierop betrekking hebbende activiteiten uitsluitend en alleen gericht zijn om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO en hun leden en tussen deze leden onderling;
 - b. Deze activiteiten geen afbreuk doen aan het functioneren van het vertegenwoordigend overleg, met name de Ondernemingsraad;
 - c. Door deze activiteiten de normale voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Iedere vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van hun leden deel uitmaakt van het bestuur van de betrokken bedrijfsledengroep, alsmede van eventuele mutaties in bestuursfuncties.
3. De hiervoor genoemde faciliteiten betreffen:
 - a. Beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - b. Voorzover vergaderingen en activiteiten binnen de werktijd dienen plaats te vinden zal, indien noodzakelijk, aan bestuursleden van de genoemde bedrijfsledengroep tezamen maximaal 75 uur per jaar per 100 CAO werknemers ter beschikking worden gesteld.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg dienen plaats te vinden met de werkgever over plaats, aantal deelnemers en duur. Voorts kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden voor het doen van zakelijke mededelingen, teneinde een goede communicatie mogelijk te maken tussen de in lid 2 bedoelde besturen en de leden van de vakorganisatie.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in het bestuur van de bedrijfsledengroep vervullen, niet op grond daarvan benadeeld worden in hun positie en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven zullen worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die geen vakbondsfunctie vervullen.
5. De krachten dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bijvoorbeeld bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

Artikel 20a

Vakbondscontributie

Op vertoon van de daartoe benodigde stukken kunnen leden van vakorganisatie in de maand november de verschuldigde vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze verrekenen. Deze regeling geldt zolang de fiscus deze wijze van faciliteren toestaat.

Artikel 21

Scholing

1. Een verzoek om een opleiding op kosten van de werkgever, gericht op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming, waarvan de cursuskosten exclusief verleg een bedrag van Euro 1.361,34 per jaar niet te boven gaan, zal door de werkgever altijd gehonoreerd worden. Indien het om een opleiding gericht op een loopbaan buiten de onderneming gaat is dit recht beperkt tot 1 maal per 3 jaar.
2. Opleidingen op verzoek van de werkgever zullen zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden. Indien dit niet (volledig) mogelijk is zal compensatie in de vorm van tijd voor tijd plaatsvinden. Indien, in uitzonderlijke gevallen, opleiding op verzoek van de werkgever op zaterdag plaatsvindt, zal compensatie in de vorm van 150% van de besteedde tijd gegeven worden. Scholing zal nimmer op zondag plaatsvinden.
3. Voor examens voor opleidingen, gericht op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming, zal door de werkgever op verzoek van de werknemer verzuim met behoud van salaris worden gegeven.

Artikel 22

CAO à la carte

- In het bedrijf van de werkgever is een z.g. CAO à la carte systeem ingevoerd waarbij werknemers arbeidsvoorwaarden in kunnen ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden. Deze regeling is vastgesteld in een reglement. Dit reglement is opgenomen in bijlage F van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- Voorzover mogelijk zal de CAO à la carte regeling in de per 01-01-2006 van kracht geworden levensloopregeling worden ingebouwd.

Artikel 23

Tussentijdse wijziging

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

Artikel 24

Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst vangt aan op 1 januari 2007 en eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging vereist is op 31 maart 2008.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

**AarhusKarlshamn Netherlands B.V.
te Zaandijk**

Partij ter andere zijde:

**FNV Bondgenoten
te Amsterdam**

Voorzitter

Secretaris

Bijlage A

Bij de CAO voor AarhusKarlshamn Netherlands B.V. te Zaandijk

Functiegroepen

Functiegroep 2

Functiegroep 3

Medewerk(st)er spoelkeuken QC

Functiegroep 4

Functiegroep 5

Functiegroep 6

Medewerker Magazijn/Expeditie

Machineoperator Melver

Medewerker Applicatie

Functiegroep 7

Procesoperator Raffi/Harding

Allround medewerker Karnzolder

Grondstofmenger

Allround Operator Inpakafdeling/Karnzolder

Stoker/Terreindienst

Aankomend Allround Analist

Analist

Functiegroep 8

Allround Procesoperator Raffi/Harding

Allround Procesoperator Melver

Vervangend Voorman Melver

Medewerker Services/TD

Allround Analist

Secretaresse

Medewerker Traffic department

Functiegroep 9

Ploegbaas Raffi Harding

Ploegbaas Melver

Medewerker secretariaat Sales

Financieel administratief medewerker

Functiegroep 10

Functiegroep 11

Medewerker Traffic Department

Kredietbewaker

Bijlage B

Bij de CAO voor AarhusKarlshamn Netherlands B.V. te Zaandijk

Groepsindeling

<u>Functiegroep</u>	<u>Punten G.M. 64</u>
I	0 t/m 14,5
II	15 t/m 29,5
III	30 t/m 44,5
IV	45 t/m 64,5
V	65 t/m 84,5
VI	85 t/m 99,5
VII	100 t/m 114,5
VIII	115 t/m 134,5
IX	135 t/m 154,5
X	155 t/m 174,5
XI	175 t/m 194,5

Bijlage C

Salaristabellen

De salaristabellen zijn per 1 januari 2007 verhoogd met 2,75%

Salaristabel ingaande maand 01-2007 (bedragen in hele euro's)

Vakvolwassenen

aanpassing t.b.v. maandverloning	2,75000%
maximale verhoging	

periodiek	functiegroep										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	1673	1699	1716	1745	1806	1877	1967	2084	2233	2409	2637
1	1688	1715	1735	1773	1839	1915	2007	2134	2286	2468	2707
2	1703	1733	1755	1806	1875	1954	2048	2176	2338	2527	2773
3	1717	1750	1779	1836	1905	1990	2089	2219	2388	2584	2845
4	1733	1776	1810	1872	1944	2030	2136	2267	2441	2645	2913
5	1747	1805	1836	1899	1977	2062	2174	2312	2491	2703	2983
6	1771	1829	1868	1931	2013	2102	2213	2359	2547	2759	3051
7	1785	1857	1892	1963	2047	2140	2255	2391	2585	2818	3122
8		1877	1918	1992	2080	2177	2295	2434	2634	2863	3177
9										2918	3238

zeer goed								2449	2664	2965	3302
uitstekend								2503	2738	3057	3417

Salaristabel ingaande maand 01-2008 (bedragen in hele euro's)

Vakvolwassenen

aanpassing t.b.v. maandverloning maximale verhoging	0,75000%
---	----------

periodiek	functiegroep										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1686	1712	1729	1759	1820	1892	1982	2100	2250	2428	2657
1	1701	1728	1749	1787	1853	1930	2023	2151	2304	2487	2728
2	1716	1746	1769	1820	1890	1969	2064	2193	2356	2546	2794
3	1730	1764	1793	1850	1920	2005	2105	2236	2406	2604	2867
4	1746	1790	1824	1887	1959	2046	2153	2285	2460	2665	2935
5	1761	1819	1850	1914	1992	2078	2191	2330	2510	2724	3006
6	1785	1843	1883	1946	2029	2118	2230	2377	2567	2780	3074
7	1799	1871	1907	1978	2063	2157	2272	2409	2605	2840	3146
8	0	1892	1933	2007	2096	2194	2313	2453	2654	2885	3201
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2940	3263

zeer goed								2468	2684	2988	3327
uitstekend								2522	2759	3080	3443

Bijlage D

Toeslagen voor werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht en/of extra vuil of zwaar zijn.

Omschrijving	Bruto toeslag in Euro's Per keer/Per dienst P/U Exemplaar (8 uur)	Motivering
Tussentanks Sludgetanks – Raffinage-afdeling Filterketels	Euro 40,84 Euro 81,68 Euro 54,45	Vuil, zwaar en warm Vuil, zwaar en warm Vuil, zwaar en warm
Verwisselen filterplaten van automatische filter – Raffi III + IV	Euro 163,36	Vuil, zwaar en zeer warm
Schoonbikken bleeker – Raffi III	Euro 163,36	Vuil, zwaar en benauwde besloten ruimte
Verwisselen filterplaten van automatische Filter – Harding	Euro 163,36	Vuil, zwaar en warm
Autoclaaf	Euro 163,36	Vuil, zwaar en benauwde besloten ruimte
Schoonbikken Harding tank 3	Euro 163,36	Vuil, zwaar en benauwde besloten ruimte
Schoonmaken Harding tank 1-2-4-5	Euro 81,68	Idem
Schoonmaken tank ruwe grondstoffen - tanknummer 8 t/m 15 - tanknummer 1 t/m 3,6,7 t/m 23,26 - tanknummer 4,5,29,30 - tanknummer 31 t/m 48 + 8 t/m 12	Euro 27,23 Euro 54,45 Euro 81,68 Euro 54,45	Vuil, warm en benauwde besloten ruimte
Schoonmaken tank geraffineerde grondstoffen Tank van 20 ton Tank van 45 ton Tank van 100 ton	Euro 40,84 Euro 54,45 Euro 81,68	Vuil, warm en benauwde besloten ruimte
Werken in tanks door TD personeel	Euro 2,72	Vuil, warm en benauwde besloten ruimte
Onaangename werkzaamheden, uitvoering veelal door TD personeel (door bedrijfsleiding te bepalen, indien geen andere regeling van toepassing)	Euro 1,09	Vuil, warm, beperkte ruimte e.d.
Beladen containers en vrachtwagens met kartonnen dozen (handmatig) – ongeacht het aantal personen dat bij belading betrokken is.	Euro 11,34	Nader overeen te komen

Bijlage E

Volcontinudienst

1. Aard van de ploegen
De volcontinudienst zal worden uitgevoerd op basis van een vijfploegendienst volgens rooster. De ploegensterkte is zodanig vastgesteld, dat buiten de vakantieperiode zo weinig mogelijk hoeft te worden overgewerkt.
2. Arbeidstijd
Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur gedurende 47 weken per jaar in een cyclus van 10 weken gemiddeld 33,6 uur per week bedragen en gedurende 5 weken per jaar tijdens de schoolvakantieperiode in een cyclus van 3 weken 40 uur per week. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in volcontinudienst – inclusief de 2 ½ extra roostervrije diensten, zoals geregeld in lid 17 – gemiddeld 33,8 uur per week.
3. Ploegentoeslag
De ploegentoeslag zal 30% bedragen van het periodesalaris.
4. Roostervrije dagen
 - a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
 - b. Indien van het onder a gestelde wordt afgeweken, zal instemming nodig zijn van de personeelsvertegenwoordiging.
 - c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.
5. Overwerkbeloning
 - a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de CAO volgens artikel 12 lid 7.
 - b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet in geval van opname van vrije uren eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12 lid 7 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,639% van het periode salaris per gecompenseerd uur.
6. Vakantieregeling
Binnen de vakantieperiode kunnen maximaal 3 weken aaneengesloten worden opgenomen. De vakantie kan ingaan op zaterdag 06.00 uur en eindigen op maandag 06.00 uur.
7. Extra roostervrije diensten
Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op 2 ½ extra roostervrije diensten met behoud van maandinkomen. Deze worden in overleg vastgesteld en vervallen indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze diensten te genieten.

Bijlage F

CAO à la carte reglement

Doelstellingen en uitgangspunten van de CAO à la carte regeling:

- De CAO à la carte regeling heeft tot doel de tevredenheid van werknemers over de arbeidsvoorwaarden bij te vergroten, tegemoet te komen aan individuele wensen en gebruik te maken van fiscale voordelen.
- Werknemers kunnen de door hen van minder belang geachte arbeidsvoorwaarden uitwisselen tegen arbeidsvoorwaarden die zij van groter belang achten.
- Het ruilen van arbeidsvoorwaarden gebeurt binnen door de werkgever in overleg met de vakorganisatie opgestelde grenzen die enerzijds zijn vastgesteld om de bedrijfsvoering niet te verstoren en geen hoge administratieve kosten te introduceren en anderzijds om het welzijn van de werknemers te dienen. Uiteraard moeten ook de regels die door de overheid (c.q. de fiscus) zijn opgesteld in acht worden genomen.
- De regeling is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Ingangsdatum 1 januari 2002

Artikel 1

Sparen van vakantiedagen en ADV-dagen

Een werknemer kan de volgende dagen c.q. uren voor de CAO à la carte regeling gebruiken:

- Bovenwettelijke vakantiedagen van een lopend kalenderjaar;
- Het restant aan vakantiedagen dat is opgebouwd voor 1 januari 2002;
- Maximaal 5 ADV-dagen;
- Overuren.

Het uitgangspunt hierbij is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer dagen c.q. uren kan bestemmen voor de CAO à la carte regeling en daarvoor later een zelfde aantal vrije dagen kan opnemen. De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen c.q. uren hij/zij voor de CAO à la carte regeling wil bestemmen. Hiervoor gebruikt hij/zij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier in voor 1 december bij personeelszaken. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het opgebouwde saldo vrije dagen. De eenmaal ten behoeve van CAO à la carte regeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo vakantiedagen of ADV-dagen.

Artikel 2

Sparen van geld voor tijd

Een werknemer kan de volgende geldbronnen voor de CAO à la carte regeling gebruiken:

- Gratificatie (eindejaarsuitkering)
- Overwerktoeslag

Het uitgangspunt hierbij is geld voor tijd. Dit betekent dat een werknemer gelden bestemt voor de CAO à la carte regeling en daarvoor later een aantal vrije dagen kan opnemen. De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan welke gelden hij/zij voor de CAO à la Carte regeling wil bestemmen.

Hiervoor gebruikt hij/zij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier in voor 1 december bij personeelszaken. Omrekening van gelden naar tijd geschiedt op basis van het uurloon van het moment waarop de gelden zijn opgebouwd. Omrekening van gratificatie naar tijd geschiedt voor CAO personeel op basis van een 36-urige werkweek en voor de overige werknemers op basis van een 38-urige werkweek (bij volledig dienstverband).

De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het opgebouwde saldo vrije dagen. De eenmaal ten behoeve van CAO à la carte regeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt als loon.

Artikel 3

Maximaal aantal dagen dat kan worden gespaard

Per jaar mogen maximaal 25 dagen via de in artikel 1 en 2 genoemde mogelijkheden worden gespaard. Tevens kan éénmalig het volledige restant of een gedeelte van restant aan vakantiedagen dat is opgebouwd voor 1 januari 2002 voor de CAO à la carte regeling worden aangewend. *Opgave hiervan dient voor 1 april 2002 plaats te vinden bij personeelszaken.* Het totale saldo van dagen bestemd voor CAO à la carte regeling mag op enig moment niet meer dan 250 dagen bedragen.

Artikel 4

Opnemen van gespaarde dagen

De via artikel 1 en 2 gespaarde dagen kunnen worden aangewend voor:

- (aanvullend) zorgverlof
- (aanvullend) ouderschapsverlof
- Langdurig verlof
- Eerder uittreden

Het aantal dagen dat wordt opgenomen voor (aanvullend) zorgverlof of ouderschapsverlof is gelijk aan het aantal dagen dat volgens de CAO à la carte regeling is opgebouwd. De regeling kan ook worden gebruikt om volledige doorbetaling van zorgverlof of ouderschapsverlof te realiseren.

Langdurig verlof, vaststellen verloftermijn.

De werknemer stelt in overleg met zijn werkgever de periode vast waarvoor de dagen van de CAO à la carte regeling worden aangewend. Dit overleg moet minimaal 6 maanden voorafgaande aan het langdurig verlof plaatsvinden. Zowel de personeelsmanager als de verantwoordelijke leidinggevende van het Site managementteam moeten akkoord gaan met de voorgestelde verlofperiode. Indien de verlofperiode op voltijd basis wordt opgenomen, zal deze niet langer dan zes maanden en niet korter duren dan één maand. Het langdurig verlof kan ook worden opgenomen direct voorafgaande aan de (pré)pensioen periode. In dit geval mag het totale saldo worden opgenomen.

Reguliere feestdagen worden niet als verlof beschouwd.

Indien de werkgever zwaarwegende bezwaren heeft tegen de voorgestelde verlofperiode zal hij de redenen schriftelijk aan de werknemer meedelen. Als de werkgever zwaarwegende bezwaren maakt, zal hij samen met de werknemer de periode vaststellen wanneer de werknemer wel het verlof kan opnemen. Tenzij de werknemer dit anders wenst, zal de einddatum van deze verlofperiode niet verder verwijderd liggen dan 6 maanden na de einddatum van de in eerste instantie door de werknemer voorgestelde verlofperiode.

Artikel 5

Ziekte tijdens verlofperiode.

In geval de werknemer ziek wordt tijdens verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure van kracht is. Het verlof wordt opgeschort tot de werknemer weer beter is.

Artikel 6

Arbeidsvoorwaarden tijdens verlofperiode.

Tijdens de verlofperiode wordt het salaris op dezelfde wijze doorbetaald als direct voorafgaand aan de verlofperiode.

Tijdens de verlofperiode behoudt de werknemer het recht op eventuele periodieke verhogingen en eventuele CAO verhogingen.

Tijdens de verlofperiode wordt het pensioen op dezelfde wijze voortgezet als voor de verlofperiode.

De werknemer blijft tijdens de verlofperiode verzekerd voor WW, WAO, ZW, ZFW of ziektekostenverzekering en de sociale voorzieningen.

De onkostenvergoedingen (w.o. reiskosten) stoppen vanaf de 21^{ste} verlofdag.

Artikel 7

Overlijden

Bij overlijden worden de dagen die de werknemer had bestemd voor de CAO à la carte regeling op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.

Artikel 8

Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding worden de dagen die de werknemer had bestemd voor de CAO à la carte regeling uitbetaald.

Artikel 9

Fietsenplan

Zie hiervoor het reglement fiscaal gefaciliteerd fietsenplan.

Protocol

Gedurende de contractperiode zal werkgever geen gebruik maken van de mogelijkheid 50 % van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers te verhalen. Na de contractperiode zal van de mogelijkheid geen gebruik worden gemaakt dan nadat dit in het CAO-overleg is besproken.

- De voortzetting van de opbouw van pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid (invaliditeit) wordt gedurende de contractperiode ook van toepassing bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 65 %. Gedurende de contractperiode zal onderzocht worden wat de kosten zijn van het definitief opnemen van deze afspraak in de pensioenregeling. In het volgend CAO-overleg komen partijen hierop terug.

Bijlage G

Normen / standaardregeling

Normen	Standaardregeling
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd ¹²	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur Hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Zondagarbeid	
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
1 ^e op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
2 ^e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zondagbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden	
Arbeidstijd per dienst	9 uur
Arbeidstijd per week	45 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 per week (180 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	8 uur
Maximumarbeidstijd per week	45 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per week 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen)
Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

Normen	Standaardregeling
Maximumarbeids tijden bij overwerk	
Arbeidstijd per dienst	11 uur
Arbeidstijd per week	54 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 per week (216 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur
Maximumarbeidstijd per week	54 week
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 per week (216 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5 ^{1/2} uur	Minimaal ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Locatie pauze	De pauzes vangen aan en eindigen in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid
Consignatie	
Periode zonder consignatie per 4 weken	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Minimumarbeidstijd bij oproep consignatie	½ uur
Samenloop in een dienst	
¾ - bepaling	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
¾ - bepaling niet van toepassing	Maximum 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
Samenloop bij twee opeenvolgende diensten	
Minimumrusttijd tussen beide diensten	11 uur

Indien de werkgever in het kader van de Arbeidstijdenwet afspraken wil maken, die liggen buiten de normen van de standaard regeling, dan is de vakvereniging verplicht constructief overleg over de voorstellen te doen.

Invulformulier CAO à la carte

Hierbij geef ik te kennen dat ik het volgende wil besteden voor de CAO à la carte regeling:

- Vakantiedagen: dagen
- ADV-dagen: dagen
- Gratificatie: ten bedrage van: €.....
- Overwerktoeslag: ten bedrage van: €.....

Naam medewerker:

Datum:

Handtekening:

N.B. De eenmaal ten behoeve van de CAO à la carte regeling bestemde dagen kunnen in een later stadium niet weer worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo vakantiedagen of ADV-dagen of naar loon (zie artikel 1 en 2 van het reglement).