

EQUENS

PAYMENT SERVICES FOR EUROPE

CAO 2007

Equens Nederland B.V.

1 januari t/m 31 december 2007

**Equens Nederland
Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 januari
tot en met
31 december 2007**

Inhoudsopgave

Deel 1 **Arbeidsvoorwaarden**

artikel 1	Begripsomschrijvingen en werkingssfeer
artikel 1.1	Begripsomschrijvingen
artikel 1.2	Werkings sfeer
artikel 2	Verplichtingen
artikel 2.1	Algemeen
artikel 2.2	Verplichtingen Equens Nederland
artikel 2.3	Verplichtingen werknemer
artikel 3	Aanstelling, schorsing en beëindiging arbeidsovereenkomst
artikel 3.1	Aanstelling
artikel 3.2	Schorsing
artikel 3.3	Proeftijd
artikel 3.4	Opzegging
artikel 4	Vormen van arbeidsduur
artikel 4.1	Basis arbeidsduur
artikel 4.2	Langere arbeidsduur
artikel 4.3	Wijziging van arbeidsduur
artikel 4.4	Kortere arbeidsduur
artikel 4.5	Verlenging arbeidsduur
artikel 4.6	Speciale regeling verkorting arbeidsduur
artikel 5	Vakantie
artikel 5.1	Vakantieduur
artikel 5.2	Vakantie en aanvang of beëindiging dienstverband
artikel 5.3	Gewetensbezwaarden
artikel 5.4	Vakantie en arbeidsongeschiktheid
artikel 6	Werktijden
artikel 6.1	Gebruikelijke werktijden
artikel 6.2	Individuele werktijden
artikel 6.3	Toeslag voor arbeid op zaterdag
artikel 6.4	Meerwerk
artikel 6.5	Meerwerkvergoeding
artikel 6.6	Ploegendienst en verschoven werktijden
artikel 7	Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem
artikel 7.1	Kopen en verkopen van vakantie-uren
artikel 7.2	Verlofsparen
artikel 7.3	Bronnen
artikel 8	Verlofregelingen
artikel 8.1	Buitengewoon verlof
artikel 8.2	Adoptieverlof
artikel 8.3	Ouderschapsverlof
artikel 8.4	Zorgverlof
artikel 8.5	Onbetaald verlof
artikel 8.6	(Pre)pensioneringsverlof
artikel 8.7	Vakorganisatieverlof
artikel 9	Salarisparagraaf
artikel 9.1	Criteria
artikel 9.2	Basis voor salariëring
artikel 9.3	Inschaling
artikel 9.4	Inschaling in salarisschaal en toekenning jaarlijkse verhoging
artikel 9.5	Promotie
artikel 9.6	Vergoeding voor waarneming hogere functie
artikel 9.7	Demotie en verlaging in functie

artikel 9.8	Beoordelingstoeslag
artikel 9.9	Arbeidsmarkttoeslag
artikel 9.10	Garantiesalarissen
artikel 9.11	Bijlagen
artikel 10	Inkomensaanpassingen
artikel 11	Vakantietoeslag, 13e maanduitkering
artikel 11.1	Vakantietoeslag
artikel 11.2	13e maanduitkering
artikel 12	Kostenvergoedingen
artikel 12.1	Reiskosten woon-werkverkeer
artikel 12.2	Zorgverzekering
artikel 13	Arbeidsongeschiktheid
artikel 13.1	Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid
artikel 13.2	Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 2 ziektejaren
artikel 13.3	Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100%
artikel 13.4	Arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%
artikel 13.5	Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%
artikel 14	Uitkering bij overlijden
artikel 15	Levensloopregeling
artikel 16	Overgangsregeling vervroegd uittreden
artikel 16.1	Voorwaarden
artikel 16.2	Overeenkomst
artikel 16.3	Faciliteiten
artikel 16.4	Overbruggingsuitkering
artikel 16.5	Rekeningroondslag
artikel 16.6	Hoogte van de uitkering
artikel 16.7	Bijzondere regeling vervroegd uittreden (continudienst)
artikel 17	Pensioen
artikel 17.1	Pensioenregeling
artikel 17.2	Werknemersbijdrage in pensioenlasten
artikel 18	Slotbepalingen
artikel 18.1	Interpretatie van de CAO
artikel 18.2	Geschillen
artikel 18.3	Voorschriften en bijlagen
artikel 18.4	Duur, wijziging en opzegging
Deel 2	Voorschriften bij en uitwerkingen van deel 1
artikel I	Bevordering werkgelegenheid
artikel I.1	Employabiliteit
artikel I.1.1	Ondernemingsniveau
artikel I.1.2	Individueel niveau
artikel I.1.3	
artikel I.2	Ouder wordende werknemer
artikel I.2.1	Andere functie
artikel I.2.2	
artikel I.2.2.1	
artikel I.2.2.2	
artikel II	Bijlagen bij artikel 9 (Salarisparagraaf)
artikel III	Criteria voor de methode van beoordelen van de functie uitoefening
artikel IV	Ploegendienst
artikel IV.1	Ploegendienst en verschoven werktijden
artikel IV.2	Compensatie (behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)
artikel IV.3	Overgangsbepaling bij IV.2 Compensatie leden 1 t/m 6 en IV.5

artikel IV.4 Gewenningsuitkering
artikel IV.5 Regeling roostervrije uren
artikel IV.6 VUT regeling

Deel 3 Sociale Protocollen

artikel I Medezeggenschap

artikel II Protocol faciliteiten werknemersorganisaties bij Equens Nederland
artikel II.A Algemeen
artikel II.B Aard van de faciliteiten
artikel II.C Bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Deel 4 Partij- en studieafspraken

Deel 1 Arbeidsvoorwaarden

1 Begripsomschrijvingen en werkingsfeer

1.1 Begripsomschrijvingen

1.1.1 Partijen bij de CAO

Partijen bij de CAO zijn Equens Nederland B.V. en de vakorganisaties FNV Bondgenoten en De Unie.

1.1.2 Werknemer

Werknemer is degene die in dienst is van Equens Nederland.

1.1.3 Wettelijke bepalingen

Wettelijke bepalingen zijn bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

1.1.4 Functiesalaris

Functiesalaris is het voor de werknemer op jaarbasis geldende schaalbedrag, behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd.

1.1.5 Jaarsalaris

Jaarsalaris is het door de werknemer op jaarbasis feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele beoordelingstoeslag en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.

1.1.6 Jaarinkomen

Jaarinkomen is het jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de jaarlijkse 13e maandgratificatie.

1.1.7 Uursalaris

Uursalaris is het jaarsalaris gedeeld door 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week.

1.1.8 Arbeidsduur

De basisarbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week. De langere arbeidsduur bedraagt tussen gemiddeld 36 en 40 uur per week. De kortere arbeidsduur is korter dan gemiddeld 36 uur per week.

1.1.9 Algemeen erkende feestdagen

Algemeen erkende feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

1.1.10 Dag

Dag is de op de betreffende dag met de werknemer overeengekomen arbeidsduur. Een dag is maximaal 9 uur.

1.2 Werkingsfeer

De CAO is van toepassing op de werknemer van Equens Nederland. Uitgezonderd zijn de 1e, 2e en 3e echelon managers. Tevens zijn uitgezonderd vakantiekrachten en stagiaires.

2 Verplichtingen

2.1 Algemeen

- 2.1.1 Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen Equens Nederland en werknemer, en een door Equens Nederland vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.
- 2.1.2 Equens Nederland en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

2.2 Verplichtingen Equens Nederland

- 2.2.1 Equens Nederland verstrekt aan de werknemer bij aanstelling of na wijziging:
een exemplaar van deze CAO;
een exemplaar van aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden, die bij de onderneming voor hem van toepassing zijn.

Met "verstrekken" wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze CAO en de interne regelingen.
- 2.2.2 Equens Nederland neemt gedurende de tijd, dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin afwijken. Als hij deze afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers overlegt hij daarover met de vakorganisaties.
- 2.2.3 Equens Nederland voert een beleid dat erop is gericht discriminatie en seksuele intimidatie te voorkomen. Hij draagt zorg voor adequate procedures voor behandeling van klachten ter zake.

2.3 Verplichtingen werknemer

- 2.3.1 De werknemer dient de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 2 genoemde werkzaamheden naar behoren te verrichten.
- 2.3.2 De werknemer dient, indien Equens Nederland dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.
- 2.3.3 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Equens Nederland mag de werknemer geen arbeid in salarisdienst voor derden verrichten, zaken voor eigen rekening doen of als agent voor derden optreden. Aan de werknemer met een kortere arbeidsduur zal de benodigde toestemming niet worden geweigerd, tenzij Equens Nederland een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk kan maken.
- 2.3.4 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van Equens Nederland te zijner kennis komt, voor zover dit niet in strijd komt met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter.
- 2.3.5 Equens Nederland kan, indien hij dit in het belang van de werknemer of van het werk wenselijk acht, een geneeskundig onderzoek van de werknemer verlangen. Op grond van zwaarwichtige persoonlijke belangen van de werknemer kan in overleg met Equens Nederland een arts worden aangewezen, waarbij echter de eigen huisarts en de behandelend specialist zijn uitgesloten.

3 Aanstelling, schorsing en beëindiging arbeidsovereenkomst

3.1 Aanstelling

- 3.1.1 De werknemer ontvangt van Equens Nederland bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
- a de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b de overeengekomen arbeidsduur;
 - c bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - d bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd: dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden met een aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - e de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - f een korte omschrijving van de functie;
 - g de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd;
 - h het functiejaar dat de werknemer is toegekend;
 - i het salaris dat hem is toegekend;
 - j de al dan niet toelating tot een pensioenregeling;
 - k dat het dienstverband eindigt op het moment dat de (pre)pensioenuitkering, dan wel de uitkering krachtens de overgangsregeling vervroegd uittreden ingaan;
 - l het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's.

In situaties dat de werknemer niet of niet direct een formatieplaats bezet kan in afwijking van het bepaalde bij lid 1 sub 3 tot en met i worden volstaan met een aanduiding van het toegekende salaris. Equens Nederland zal daarbij de met de werknemer gemaakte afspraken en de daarbij overeengekomen termijn aangeven.

- 3.1.2 Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
- a de datum van wijziging;
 - b sub e tot en met j van het vorige lid en (voor zover relevant) sub k en l.
- 3.1.3 In de arbeidsovereenkomst zal geen concurrentiebeding voorkomen, tenzij dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.
- 3.1.4 In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- a indien toch aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van 3 jaar.
 - b indien het dienstverband na 3 jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, tenzij de partijen bij deze CAO anders overeenkomen.
 - c indien een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur meegeteld van het voorafgaande dienstverband voor bepaalde tijd.
- 3.1.5 Equens Nederland kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van:
- a piekvorming in het werk;
 - b opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
 - c een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een structurele wijziging daarin.

3.2 Schorsing

- 3.2.1 Indien Equens Nederland ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken, die een onverwijlde beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan Equens Nederland de werknemer schorsen voor de duur van het onderzoek. Wordt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal, indien de werknemer dit verlangt, schriftelijk rehabilitatie volgen.
- 3.2.2 Uitwerking van disciplinaire maatregelen is opgenomen in artikel 1.10 van de Werkwijzer.

3.3 Proeftijd

- 3.3.1 In afwijking van het bepaalde in artikel BW 7:652 leden 4 en 5 kan ook bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die zijn aangegaan voor korter dan 2 jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder van de partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform het bepaalde in artikel BW 7:676.

3.4 Opzegging

- 3.4.1 De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door Equens Nederland en de werknemer, bedraagt voor Equens Nederland ten minste 2 maanden en voor de werknemer ten minste 1 maand. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt die termijn ook voor Equens Nederland zoals bepaald in artikel BW 7:672 lid 8.
- 3.4.2 De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.

4 Vormen van arbeidsduur

4.1 Basis arbeidsduur

- 4.1.1 Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week resulterend in een jaarlijkse arbeidsduur van 1872 uur.
- 4.1.2 De op deze gemiddelde arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden vastgesteld conform het bepaalde in artikel 6.2 in overleg tussen Equens Nederland en de individuele werknemer.

4.2 Langere arbeidsduur

- 4.2.1 In afwijking van het bepaalde in artikel 4.1 kan Equens Nederland jaarlijks een arbeidsduur van meer dan 468 uur per kalenderkwartaal (= 1872 uur per jaar), maar niet meer dan 520 uur per kalenderkwartaal (= 2080 uur per jaar), vaststellen.
- 4.2.2 Na afloop van het kalenderjaar worden deze gewerkte uren uitbetaald tegen 116,33% van het ultimo kalenderjaar geldende uursalaris.
- 4.2.3 Uitbetaalde uren vormen de basis voor de pensioenopbouw, door middel van een geïndexeerd middelsalarissysteem. .

4.3 Wijziging van arbeidsduur

- 4.3.1 Wijziging in de vastgestelde arbeidsduur dient Equens Nederland tijdig aan de betrokken werknemer of groep van werknemers mee te delen.
- 4.3.2 Invoering van de nieuwe arbeidsduur geschiedt conform het bepaalde in artikel 4.1 dan wel artikel 4.2.
- 4.3.3 Bij wisseling van de arbeidsduur in de loop van het jaar van 40 naar 36 uur worden de opgebouwde dan wel opgenomen roostervrije uren en vakantierechten pro rato verrekend.

4.4 Kortere arbeidsduur

- 4.4.1 In principe staan alle functies open voor een kortere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week.
- 4.4.2 De rechtspositie van de werknemer met een kortere arbeidsduur is in principe gelijk aan die van de werknemer met een basis arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.
- 4.4.3 In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur. Een werknemer zal wanneer hij voor een andere functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.

- 4.3.4 De werknemer kan conform de Wet aanpassing arbeidsduur verzoeken om voor een kortere arbeidsduur in aanmerking te komen.
- 4.3.5 Equens Nederland zal een verzoek van de werknemer voor een kortere arbeidsduur honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
- 4.3.6 De werknemer dient een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ten minste 4 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij Equens Nederland in.
- 4.3.7 Uiterlijk 1 maand voor het beoogde tijdstip van ingang beslist Equens Nederland schriftelijk op een verzoek van de werknemer.
- 4.3.8 Indien Equens Nederland het verzoek daartoe afwijst, zal hij schriftelijk motiveren welke redenen aan deze beslissing ten grondslag liggen.
- 4.3.9 De werknemer kan tegen een afwijzende beslissing van Equens Nederland in beroep gaan op grond van de procedure Algemene Regeling Individuele Klachten (ARIK).
- 4.3.10 De op de kortere arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden vastgesteld in overleg tussen Equens Nederland en werknemer.

4.5 Verlenging arbeidsduur

- 4.5.1 Indien een werknemer met een kortere arbeidsduur verzoekt langer, maar maximaal gemiddeld 36 uur per week te mogen werken, geldt mutatis mutandis eveneens de procedure als in artikelliden 4.4.4 tot en met 4.4.10 genoemd.

4.6 Speciale regeling verkorting arbeidsduur

- 4.6.1 Werknemers van 58 jaar en ouder en/of werknemers met ten minste 40 dienstjaren bij Equens Nederland hebben de mogelijkheid de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur terug te brengen van 36 naar 32 uur. Het salaris, de pensioenopbouw en de aanspraken uit hoofde van artikel 16 blijven gebaseerd op de oorspronkelijke 36-uurssituatie.

5 Vakantie

5.1 Vakantieduur

5.1.1 De werknemer, die op 1 januari in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week respectievelijk gemiddeld 40 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

	basisarbeidsduur gemiddeld 36 uur per week	basisarbeidsduur gemiddeld 40 uur per week
tot en met 34 jaar	180,0	200
35 tot en met 44 jaar	194,4	216
45 tot en met 54 jaar	208,8	232
55 tot en met 64 jaar	216,0	240

5.1.2 Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

5.1.3 Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld en naar boven op halve respectievelijk hele uren afgerond.

5.1.4 De werknemer zal ten minste eenmaal per jaar een vakantie van 2 weken aaneengesloten opnemen.

5.1.5 Indien geen sprake is van een collectieve vakantie zal Equens Nederland overeenkomstig de wensen van de werknemer de vakantie vaststellen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. In geval van gewichtige bedrijfsbelangen moet Equens Nederland bij de vaststelling van de vakantie in ieder geval zorgen voor een aaneengesloten vakantie van 2 weken of tweemaal 1 week, indien de werknemer dat wil.

5.1.6 Equens Nederland en werknemer zien er gezamenlijk op toe dat de werknemer jaarlijks in ieder geval de hem toekomende wettelijke vakantie opneemt.

5.2 Vakantie en aanvang of beëindiging dienstverband

5.2.1 Bij aanvang respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld en naar boven op halve respectievelijk hele uren afgerond.

5.2.2 Voor de werknemer die in de loop van de maand in dienst treedt respectievelijk de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van het evenredige deel van de vakantie.

5.3 Gewetensbezwaren

5.3.1 Indien een werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op uit die geloofsovertuiging voortvloeiende godsdienstige feestdagen, kan hij niet tot arbeid op die dagen worden verplicht. De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen roostervrij dan wel vakantie op te nemen als bedoeld in dit artikel, voor zover dit roostertechisch niet anders is op te lossen.

5.4 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- 5.4.1 De werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft naar evenredigheid vakantieaanspraken.
- 5.4.2 Indien ziekte in de zin van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-uren, mits hij Equens Nederland onmiddellijk van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de ter zake geldende voorschriften heeft gehouden.
- 5.4.3 Tot die voorschriften behoort de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring omtrent de aard en de duur van de ziekte.
- 5.4.4 Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit nota's wegens geneeskundige behandeling.
- 5.4.5 Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-uren beslist Equens Nederland na overleg met de werknemer.

6 Werktijden

6.1 Gebruikelijke werktijden

6.1.1 De gebruikelijke werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.

6.2 Individuele werktijden

6.2.1 De individuele werktijden van de nieuwe werknemer en van de werknemer die van functie verandert worden na overleg met de werknemer door de direct leidinggevende vastgesteld. De direct leidinggevende houdt waar mogelijk rekening met wensen van de werknemer.

6.2.2 Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met de werknemer over de individuele werktijden wordt een goed functioneren van de organisatie en een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers nagestreefd.

6.2.3 Bij de wijze waarop de individuele werktijden vorm worden gegeven, wordt in verband hiermee voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:

- a een vierdaagse werkweek van 4 x 9 uur, waar dit organisatorisch mogelijk en zinvol is;
- b een halve vrije dag per week of een vrije dag per 2 weken;
- c in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of halfjaarbasis. In dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd;
- d variaties op deze vormgevingen¹

6.3 Toeslag voor arbeid op zaterdag

6.3.1 Indien de werknemer krachtens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag arbeid verricht, ontvangt hij per op de zaterdag gewerkt uur een toeslag van 25% van het uursalaris.

6.4 Meerwerk

6.4.1 Meerwerk wordt opgedragen door de direct leidinggevende. Meerwerk bedraagt niet meer dan 45 uur per kwartaal.

¹ Het is bijvoorbeeld denkbaar om over een langere roosterperiode meerdere vormen met elkaar te combineren:

- 4 weken van 4 werkdagen en 4 weken van 5 werkdagen à 8 uur;
 - 2 weken van 4 werkdagen 8,5 uur gevolgd door een week van 5 werkdagen à 8 uur;
 - 6 weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 3 weken van 5 werkdagen à 8 uur.
- Bij al deze voorbeelden levert dit over de gehele periode een gemiddeld 36-urige werkweek op.

- 6.4.2 In bijzondere omstandigheden kan Equens Nederland de werknemer tot het verrichten van meerwerk verplichten, echter niet meer dan 45 uur per kwartaal.
- 6.4.3 Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal de werknemer slechts in het uiterste geval tot meerwerk worden verplicht.
- 6.4.4 Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.
- 6.4.5 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van te voren van het te verrichten meerwerk in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot meerwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.

6.5 Meerwerkvergoeding

- 6.5.1 De werknemer komt in aanmerking voor meerwerkvergoeding, indien zijn functie is ingedeeld in de salarisschalen A tot en met K.
- 6.5.1.1 Voor de uitvoering van artikel 6.5 is de regeling van toepassing zoals opgenomen in artikel 3.3.1 (Meerwerk en vergoedingen) van de Werkwijzer.
- 6.5.2 Meerwerkvergoeding wordt als volgt uitbetaald:
- a op maandag tot en met vrijdag:
 - 1 van 00.00 uur tot aanvang werktijd: het uursalaris en 50% daarvan;
 - 2 van einde werktijd tot 21.00 uur: het uursalaris en 25% daarvan;
 - 3 van 21.00 uur tot 24.00 uur: het uursalaris en 50% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije van 150% respectievelijk 150% van het aantal meeruren.
 - b op zaterdag:
 - 1 van 00.00 uur tot 17.00 uur: het uursalaris en 50% daarvan;
 - 2 van 17.00 uur tot 24.00 uur: het uursalaris en 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije van 150% respectievelijk 150% van het aantal meeruren.
 - c op zondag en algemeen erkende feestdagen:
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur: het uursalaris en 100% daarvan.
 - d indien korter dan een halfuur meerwerk wordt verricht, wordt geen vergoeding gegeven.
- 6.5.3 De werknemer heeft de keuze of de compensatie in vrije tijd dan wel in geld zal worden uitgekeerd, tenzij Equens Nederland op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.
- 6.5.4 Indien de werknemer als gevolg van meerwerk van 2 uur of langer niet in staat is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, wordt hij in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een halfuur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de meerwerkvergoeding. In deze gevallen worden – tegen overlegging van de nota – de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 11,80, tenzij een maaltijd door Equens Nederland wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken.
- 6.5.5 De uit de maaltijdvergoeding c.q. –verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van salarisbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

6.6 Ploegendienst en verschoven werktijden

- 6.6.1 Voor werknemers werkzaam in ploegendienst of op verschoven werktijden is de regeling van toepassing zoals opgenomen in deel 2, hoofdstuk IV, die integraal onderdeel vormt van deze CAO.

7 Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

7.1 Kopen en verkopen van vakantie-uren

- 7.1.1 Een werknemer kan jaarlijks maximaal het aantal vakantie-uren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week kopen.
- 7.1.2 Een werknemer kan jaarlijks maximaal het aantal vakantie-uren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week verkopen.
- 7.1.3 In geval van verkoop dient de werknemer in ieder geval het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (4 maal de overeengekomen arbeidsduur) te respecteren (bij een 36-urige werkweek zijn dit 144 uren).

7.2 Verlofsparen

- 7.2.1 Voor een periode van langdurig verlof kan tijd worden gespaard op de verlofspaarrekening.
- 7.2.2 Voor verlofsparen komen in aanmerking:
 - a de gekochte vakantie-uren zoals genoemd in artikel 7.1;
 - b de uren boven gemiddeld 36 uur per week voor werknemers op wie een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week van toepassing is;
 - c de bovenwettelijke vakantie-uren, die nog geregistreerd staan. Deze uren kunnen worden overgeboekt naar de verlofspaarrekening;
 - d de meerwerkuren.
- 7.2.3 Het saldo van de verlofspaarrekening mag niet meer bedragen dan 1800 uur. Het saldo wordt in tijd gespaard. Nu een uur sparen betekent later ook een uur ten behoeve van langdurig verlof. De gespaarde verlofuren verjaren niet.
- 7.2.4 Bij opname van uren van de verlofspaarrekening wordt het dan geldende uursalaris doorbetaald.
- 7.2.5 In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband of bij overlijden van de werknemer worden de gespaarde uren uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uursalaris.
- 7.2.6 In overleg tussen de leidinggevende en de werknemer kan bij beëindiging van het dienstverband worden besloten dat de werknemer de gespaarde uren voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd zal opnemen.
- 7.2.7 De spaarmogelijkheid als bedoeld in artikel 4.2.8 sub a wordt geacht onderdeel te vormen van dit artikel.
- 7.2.8 Uiterlijk in de maand oktober van ieder kalenderjaar kan de werknemer een keuze maken voor het kopen/verkopen van vakantie-uren voor het volgende kalenderjaar tegen het dan geldende uursalaris.

7.3 Bronnen

- 7.3.1 Voor het kopen van vakantie-uren komen de volgende bronnen in aanmerking:
- a het salaris;
 - b de vakantietoeslag;
 - c de 13e maand;
 - d de meerwerkvergoeding;
 - e de ploegentoeslag.
- 7.3.2 Uitwerking van het bovenstaande dient te geschieden binnen het kader van de fiscale wetgeving.

8 Verlofregelingen

8.1 Buitengewoon verlof

8.1.1 Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt gegeven, mits – voor zover relevant – de plechtigheid of viering wordt bijgewoond.

- a bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
- b bij huwelijk van de werknemer: 3 dagen;
- c bij huwelijk van
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind;
 - broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer of -zuster)
 - een van de ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot:
1 dag;
- d bij gezinsuitbreiding van de werknemer: 2 dagen (wettelijk kraamverlof);
- e bij overlijden van
 - zijn of haar echtgenoot;
 - een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind):
van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie;
- f bij overlijden van
 - een van de ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders);
 - een van de grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- of pleegkind);
 - een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster);
 - een kleinkind:
1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag; indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- g bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag;
- h bij 40-jarige dienst of huwelijk: 2 dagen;
- i bij 50-jarige dienst of huwelijk: 3 dagen;
- j bij 25-, 40- of 50 jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: 1 dag;
- k bij 25-, 40- of 50-jarige dienst of huwelijk van
 - grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders);
 - kinderen (daaronder begrepen schoon-, aangehuwde en pleegkinderen):
1 dag
- l bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar.

8.1.2 De hierboven genoemde buitengewoon verlofbepalingen betreffende familieomstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Daarbij wordt als voorwaarde gesteld dat een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst is opgemaakt.

8.2 Adoptieverlof

8.2.1 De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op ten hoogste 4 aaneengesloten weken verlof met behoud van salaris.

8.3 Ouderschapsverlof

- 8.3.1 Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheden van ouderschapsverlof geldt ten aanzien van zijn rechtspositie het volgende.
- 8.3.1.1 Het dienstverband blijft gedurende de periode van het (on)betaalde verlof gehandhaafd.
- 8.3.1.2 De arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) kortere arbeidsduur nader vastgesteld.
- 8.3.1.3 De personeelscondities blijven onverkort van kracht.
- 8.3.1.4 De pensioenregeling wordt gecontinueerd, alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.
- 8.3.1.5 Na beëindiging van het verlof keert de werknemer terug in de functie die hij voor aanvang van het verlof laatstelijk vervulde, tenzij in onderling overleg anders is overeengekomen.
- 8.3.1.6 Equens Nederland betaalt gedurende de eerste helft van het toegekende ouderschapsverlof met een maximum van 72 uur bij een 36-urige werkweek het salaris door.

8.4 Zorgverlof

- 8.4.1 Op grond van de Wet arbeid en zorg vergoedt Equens Nederland door werknemer op te nemen zorgverlof tot een maximum van één maal de met de werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week tegen 100%.

8.5 Onbetaald verlof

- 8.5.1 Equens Nederland kan de werknemer verlof met inhouding van salaris geven indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

8.6 (Pre)pensioneringsverlof

- 8.6.1 De werknemer heeft in de 2 jaren voorafgaand aan het bereiken van de (pre)pensioengerechtigde leeftijd van hemzelf of zijn partner recht op in totaal 4 dagen (pre)pensioneringsverlof met behoud van salaris bij deelneming aan cursussen over dit onderwerp.

8.7 Vakorganisatieverlof

- 8.7.1 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:
- a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties:
 - 1 indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voor zover de eisen van Equens Nederland dit toelaten, en mits tijdig aangevraagd;
 - 2 indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen of ook niet afgevaardigde is van een afdeling, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar;

- b voor het volgen van door of namens de sub a genoemde vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor Equens Nederland van direct belang is. In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en dit verlof tijdig is aangevraagd;
- c in het kader van het overleg over een sociaal plan.

8.7.2 Een vakorganisatie kan met Equens Nederland nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van 10 dagen bijzonder verlof voor werknemers die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde van een afdeling zijn genoemd onder sub a. De totale faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.

9 Salarisparagraaf

9.1 Criteria

9.1.1 Het salarissysteem is gebaseerd op de volgende criteria:

- a de inhoud en zwaarte van de functie; deze komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld;
- b de ontwikkeling van de werknemer in zijn functie; deze, komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functie jaren met de daarbij behorende functiesalarissen waarbij wordt uitgegaan van een voldoende ontwikkeling, beginnend met een aanvangssalaris en eindigend met een functie-eindsalaris;
- c de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan; deze komen tot uitdrukking in de beoordelingstoelage.

9.2 Basis voor salariëring

9.2.1 Bij de toepassing van het salarissysteem zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde functiesalarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Het functie-uursalaris bedraagt $1/1872^e$ deel van het functiejaarsalaris.

9.2.2 Het individuele functiesalaris bedraagt op jaarbasis:

- a het functiesalaris gedeeld door 1872 uur x 52 x het overeengekomen aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week of wel
- b het desbetreffende uursalaris x 52 x het overeengekomen aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week.

9.3 Inschaling

9.3.1 De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

9.3.2 De werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald volgens een lagere salarisschaal dan die bedoeld is in artikel 9.3.1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en in deze functie nog niet alle taken kan vervullen. Equens Nederland dient de opleidingstermijn schriftelijk aan betrokkene te bevestigen en de groei naar de juiste salarisschaal alsmede de daarbij behorende tijdlijn aan te geven.

9.4 Inschaling in salarisschaal en toekenning jaarlijkse verhoging

9.4.1 Bij de inschaling in een salarisschaal – als bedoeld in artikel 9.3 – wordt tevens een bepaald functiejaar toegekend.

9.4.2 Aan de werknemer die zich in voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, wordt – voor zover hij nog niet zijn functie-eindsalaris heeft bereikt – jaarlijks een standaardperiodiek toegekend. Een standaardperiodiek is het verschil tussen twee opeenvolgende functiesalarissen in de desbetreffende salarisschaal.

9.4.3 Aan de werknemer die zich in onvoldoende mate ontwikkelt, kan Equens Nederland een kleinere, dan wel geen periodiek als in artikel 9.4.2 bedoeld toekennen, met als gevolg een tragere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.

- 9.4.4 Aan de werknemer die zich in meer dan voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, kan Equens Nederland een grotere periodiek, dan wel meerdere periodieken als in artikel 9.4.2 bedoeld toekennen, met als gevolg een snellere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.

9.5 Promotie

- 9.5.1 Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het jaarsalaris ten minste ingeschaald op het naasthogere schaalbedrag, verhoogd met een functiejaar in de salarisschaal van de nieuwe functiegroep.
- 9.5.2 Indien het functiesalaris in de situatie als bedoeld in artikel 9.5.1 minder dan 2 periodieken lager ligt dan het functieaanvangssalaris (functiejaar 0) van de schaal die aan de nieuwe functiegroep is verbonden, vindt inschaling plaats in functiejaar 1. Is het verschil tussen het salaris en het functieaanvangssalaris groter dan 2 periodieken, vindt inschaling plaats op het functieaanvangssalaris (functiejaar 0).

9.6 Vergoeding voor waarneming hogere functie

- 9.6.1 Equens Nederland kan een werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hoger ingeschaalde functie, waar te nemen.
- 9.6.2 Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.
- 9.6.3 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.
- 9.6.4 De vergoeding voor de waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
- 9.6.5 Op jaarbasis bedraagt de vergoeding ten minste 1 functieperiodiek in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal, indien de waar te nemen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van algehele of vrijwel algehele waarneming zal maximaal een vergoeding van 2 functieperiodieken worden uitbetaald.
- 9.6.6 De vergoeding wordt uitbetaald na afloop van de waarnemingsperiode of half-jaarlijks indien de waarnemingsperiode langer dan 6 maanden duurt.
- 9.6.7 De vergoeding telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering alsook niet voor de berekening van de VUT- en pensioengrondslag.

9.7 Demotie en verlaging in functie

9.7.1 Demotie

- 9.7.1.1 Indien een werknemer op eigen initiatief een functie gaat vervullen, waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, wordt zijn salaris met ingang van de datum, waarop hij zijn nieuwe functie vervult, aangepast.

- 9.7.1.2 In het geval de werknemer zijn huidige functie langer dan 3 jaar vervult en 55 jaar of ouder is op de ingangsdatum van de nieuwe lagere functie, wordt het verschil tot maximaal 1 functiegroep lager tussen het functiesalaris van zijn oorspronkelijke functie en zijn nieuwe functie gedurende 2 jaar gecompenseerd. Deze compensatie wordt in één keer bij de functiewijziging uitbetaald.

9.7.2 Verlaging in functie

- 9.7.2.1 Indien een werknemer als gevolg van onderhoud of herziening van het functiewaardering- dan wel beloningssysteem of als gevolg van reorganisatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt het verschil tot maximaal 1 functiegroep lager tussen het functiesalaris van zijn oorspronkelijke functie en zijn nieuwe functie gedurende 2 jaar gecompenseerd. Deze compensatie wordt in één keer bij de functiewijziging uitbetaald.

9.8 Beoordelingstoeslag

- 9.8.1 Equens Nederland zal binnen het salarissysteem de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan honoreren, indien en voor zolang het functioneren van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Ten behoeve daarvan zal een marge van 15% boven het functiesalaris c.q. functie-eindsalaris worden vastgesteld.
- 9.8.2 De beoordeling en de daaraan verbonden toeslag kan betrekking hebben op de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan:
- a van de individuele werknemer;
 - b van het organisatorisch verband waarin de werknemer werkzaam is (afdeling, team, projectgroep etc.).
- 9.8.3 Bij de toepassing van het in de vorige leden bepaalde zal Equens Nederland een beoordelingsmethode hanteren, die voldoet aan de deel 2 Hoofdstuk III genoemde criteria.
- 9.8.4 De beoordelingstoeslag zal ieder jaar opnieuw worden vastgesteld en per jaar worden uitgekeerd.

9.9 Arbeidsmarkttoeslag

- 9.9.1 Indien de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan Equens Nederland in incidentele gevallen tijdelijk een hogere salariëring vaststellen dan op grond van het binnen Equens Nederland geldende salarissysteem zou dienen te gelden.
- 9.9.2 Het beleid zal er op gericht zijn niet meer dan incidenteel gebruik van deze mogelijkheid te maken.

9.10 Garantiesalarissen

- 9.10.1 De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep C en die het functie-eindsalaris heeft bereikt, ontvangt –indien hij 5 jaar of langer in dienst van Equens Nederland is– een garantiesalaris per jaar van:
- € 19.522,15 per 1 mei 2005 en indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt: (= garantie-uursalaris van € 10,33 per 1 juli 2004, € 10,43 per 1 mei 2005)
 - € 19.999,79 per 1 mei 2005 en indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt: (= garantie-uursalaris van € 10,58 per 1 juli 2004, € 10,68 per 1 mei 2005)
 - € 20.476,93 per 1 mei 2005 en indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt: (= garantie-uursalaris van € 10,83 per 1 juli 2004, € 10,94 per 1 mei 2005).

9.11 Bijlagen

Deel 2 hoofdstukken II en III bevat als bijlagen behorend bij artikel 9:

- Equens Nederland salarisschalen, uitgedrukt in maanden;
- Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening.

10 Inkomensaanpassingen

- 10.1 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen behorende bij artikel 9 (Salarisparagraaf), worden per 1 januari 2007 verhoogd met 2,5%.
- 10.2 De werknemer ontvangt per 1 augustus 2007 een eenmalige CAO-uitkering van 0,5% over zijn jaarsalaris. Deze eenmalige uitkering is van toepassing op de werknemer, die 12 maanden in dienst is van Equens Nederland op 1 augustus 2007. De werknemer, die op deze datum minder dan 12 maanden in dienst is van Equens Nederland, ontvangt naar evenredigheid een eenmalige CAO-uitkering.

11 Vakantietoeslag, 13e maanduitkering

11.1 Vakantietoeslag

- 11.1.1 De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag op een door Equens Nederland te bepalen tijdstip tussen 1 mei en 1 juli, hierna te noemen betaaldatum.
- 11.1.2 De vakantietoeslag wordt berekend over een periode van 12 maanden, hierna te noemen toeslagperiode.
- 11.1.3 De toeslagperiode is gelijk aan het kalenderjaar.
- 11.1.4 De werknemer, die na de betaaldatum in dienst van Equens Nederland is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is beëindigd, ontvangt de vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.
- 11.1.5 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op de betaaldatum voor de werknemer geldende salaris.
- 11.1.6 Indien het dienstverband van de desbetreffende toeslagperiode geen 12 volle maanden beslaat, dan wel wanneer in de loop van de toeslagperiode met de werknemer een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.
- 11.1.7 Indien een dergelijke wijziging van de arbeidsduur plaatsvindt na de betaaldatum, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat de werknemer te veel of te weinig heeft ontvangen – behoudens het gestelde in artikel 11.1.8 – uiterlijk in de maand december worden verrekend.
- 11.1.8 Indien de werknemer de dienst verlaat en in de desbetreffende toeslagperiode voor de datum van zijn vertrek meer of minder vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens de artikelen 11.1.5 en volgende aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

11.2 13e maanduitkering

- 11.2.1 Jaarlijks ontvangt de werknemer, wiens dienstverband in het voorafgaande jaar een vol jaar heeft geduurd, in december een uitkering ter grootte van een twaalfde deel van het salaris, zoals dat in het voorafgaande jaar voor hem/haar gold.
- 11.2.2 Indien het dienstverband in het voorafgaande jaar korter heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.

12 Kostenvergoedingen

12.1 Reiskosten woon-werkverkeer

- 12.1.1 De werknemer ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar de standplaats.
- 12.1.2 Uitgezonderd is de werknemer aan wie Equens Nederland een lease-auto ter beschikking heeft gesteld alsmede de werknemer die gebruik maakt van de vanpoolregeling. Daarnaast is uitgezonderd de medewerker die langer dan een maand arbeidsongeschikt is, de werkneemster met zwangerschaps- of bevallingsverlof en de werknemer die onbetaald verlof geniet.
- 12.1.3 De tegemoetkoming wordt berekend volgens onderstaande tabel, ongeacht de wijze van reizen, op basis van de meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer enkele reis.

Tegemoetkoming per kilometer woon-werkverkeer (huisadres-standplaats-huisadres)		
Gemiddeld aantal reisdagen per week	per jaar * € 1,00	per maand * € 1,00
5	39,14	3,26
4½	35,23	2,94
4	31,31	2,61
3½	27,4	2,28
3	23,48	1,96
2½	19,57	1,63
2	15,66	1,3
1½	11,74	0,98
1	7,83	0,65

12.2 Zorgverzekering

- 12.2.1 Equens Nederland sluit een collectieve zorgverzekering af voor haar werknemers.

13 Arbeidsongeschiktheid

Waar in dit artikel wordt gesproken van het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid wordt daarmee de eerste ziekte dag bedoeld.

13.1 Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid

- 13.1.1 De werknemer houdt zich aan de verplichtingen uit hoofde van de Wet verbetering poortwachter en aan de voorschriften van Equens Nederland.
- 13.1.2 De werknemer is verplicht mee te werken aan een door of namens Equens Nederland opgesteld plan van aanpak. Een wezenlijk onderdeel daarvan kan scholing zijn.

13.2 Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 2 ziektejaren

- 13.2.1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid - buiten opzet of grove schuld - niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste 2 maanden in dienst van Equens Nederland is, ontvangt gedurende het 1e ziektejaar 100% en gedurende het 2e ziektejaar 70% van zijn laatst verdiende salaris.
- 13.2.2 De werknemer kan in aanmerking komen voor een salarisaanvulling tot maximaal 100% van het salaris. Deze aanvulling wordt toegekend indien en voorzover de werknemer overeenkomstig het plan van aanpak weer aan het werk gaat en/of een omscholingstraject volgt.
- 13.2.3 De aanvulling tot 100% van het laatst verdiende salaris wordt ook toegekend aan werknemers van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is.
- 13.2.4 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 80% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 10% en minder dan 50% van het functiesalaris.
- 13.2.5 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 85% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 50% en minder dan 75% van het functiesalaris.
- 13.2.6 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 100% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 75% van het functiesalaris.
- 13.2.7 Aanspraken op vakantietoeslag en 13e maanduitkering blijven gehandhaafd. De pensioenopbouw wordt conform wet- en regelgeving voortgezet.

13.3 Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100%

- 13.3.1 In geval van duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% beëindigt Equens Nederland de arbeidsovereenkomst aan het einde van het 2e ziektejaar.

13.3.2 In geval van niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 75% van zijn laatst verdiende salaris.

13.3.3 In geval van niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 70% van zijn laatst verdiende salaris.

13.4 Arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%

13.4.1 In geval van arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% wordt de restverdien capaciteit van de werknemer zoveel mogelijk benut. Waar nodig en ter ondersteuning daarvan biedt Equens Nederland een scholingsprogramma. De werknemer is verplicht daarvan gebruik te maken.

13.5 Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

13.5.1 In geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is de werknemer arbeidsgeschikt. De werknemer en Equens Nederland spannen zich in voor herplaatsing op een zoveel mogelijk vergelijkbaar niveau. Bij herplaatsing ontvangt de werknemer een salaris dat past bij de waarde van zijn salaris in zijn nieuwe functie of bij zijn nieuwe aantal uren.

13.5.2 De in artikel 13.5.1 genoemde werknemer ontvangt gedurende zijn:

- a 3e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 95% van zijn laatstverdiende salaris;
- b 4e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 90% van zijn laatstverdiende salaris;
- c 5e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 85% van zijn laatstverdiende salaris;
- d 6e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 80% van zijn laatstverdiende salaris;
- e 7e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 75% van zijn laatstverdiende salaris.

14 Uitkering bij overlijden

- 14.1 Bij overlijden van de werknemer zal Equens Nederland aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het salaris.
- 14.2 Deze uitkering wordt 3 maanden netto en 3 maanden bruto uitbetaald.
- 14.3 In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.
- 14.4 Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet en wel in volgorde van dat artikel.

15 Levensloopregeling

- 15.1 De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling. Levensloop is een vorm van onbetaald verlof met een door de werknemer voor zijn rekening gespaarde voorziening.
- 15.2 De werknemer verklaart schriftelijk aan Equens Nederland bij welke maatschappij de voorziening wordt aangehouden.
- 15.3 De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.
- 15.4 De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt
- a ten hoogste 12% van het salaris in het kalenderjaar, indien aan het begin van het kalenderjaar het levensloopsalaris minder bedraagt dan 2,1 maal het salaris op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten salaris (= het op de jaaropgave vermelde salaris);
 - b nihil indien aan het begin van het kalenderjaar het levensloopsalaris gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het salaris op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten salaris (= het op de jaaropgave vermelde salaris).

16 Overgangsregeling vervroegd uittreden

16.1 Voorwaarden

16.1.1 Voor werknemers die op 31 december 1998, en geboren voor 1 januari 1950, in dienst waren, gelden de navolgende bepalingen.

16.1.2 Het dienstverband van de werknemer eindigt indien hij is geboren:

- a voor 01-01-1945: als hij 60 jaar en negen maanden oud is;
- b voor 01-01-1947: als hij 61 jaar en drie maanden oud is;
- c voor 01-01-1949: als hij 61 jaar en negen maanden is.

16.1.3 Equens Nederland stelt als voorwaarde dat het dienstverband voorafgaand aan de beëindiging 10 jaar onafgebroken heeft bestaan. Daarbij wordt een aansluitend dienstverband met een andere werkgever, waarop de Algemene Bank-CAO, dan wel de voormalige CAO voor het bankbedrijf rechtstreeks van toepassing was, meegeteld.

16.2 Overeenkomst

16.2.1 De arbeidsovereenkomst wordt bij toetreding tot de regeling vervangen door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden.

16.3 Faciliteiten

16.3.1 De werknemer behoudt tijdens de duur van de in artikel 15.2 bedoelde overeenkomst aanspraak op dezelfde faciliteiten als bij de onderneming gebruikelijk zijn voor gepensioneerden. Eventuele financieringen die wel voor de werknemers maar niet voor gepensioneerden gelden, zullen op de voet van de gemaakte afspraken worden afgewikkeld alsof het dienstverband ongewijzigd zou zijn voortgezet.

16.3.2 De pensioenopbouw wordt voortgezet tot het 62e jaar.

16.4 Overbruggingsuitkering

16.3.1 De regeling voorziet in een overbruggingsuitkering vanaf de datum van beëindiging van het dienstverband tot aan de ingangsdatum van de (pré-) pensioenuitkering.

16.3.2 De geheel arbeidsongeschikte werknemer die een WAO-uitkering ontvangt komt niet in aanmerking voor een overbruggingsuitkering.

16.3.3 De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die een WAO-uitkering ontvangt komt naar evenredigheid in aanmerking voor een overbruggingsuitkering.

16.5 Rekengrondslag

16.5.1 De uitkering wordt gebaseerd op het salaris dat de werknemer geniet in de laatste volle maand van actieve dienst.

- 16.5.2 Dit salaris wordt herleid tot een jaarsalaris en vervolgens verhoogd met 16,33%. Pensioendragende elementen van het salaris die niet in salaris, vakantietoeslag of 13e maand/jaarlijkse uitkering zijn begrepen, worden voor het bedrag waartoe ze als pensioendragend inkomen worden beschouwd mede in aanmerking genomen.
- 16.5.3 De uitbetaalde uren zoals bedoeld in artikel 4 §2 lid 6, worden herleid tot een gemiddeld uitbetaald bedrag over de laatste 5 jaren direct voorafgaand aan de beëindiging van het actieve dienstverband. Deze bepaling heeft terugwerkende kracht tot 1 juni 2000.
- 16.5.4 Het totaal van bovenstaande berekening wordt in het navolgende aangeduid met het woord rekentoeslag.

16.6 Hoogte van de uitkering

- 16.6.1 De uitkering bedraagt 75% van de rekengrondslag gedurende de looptijd van de overbruggingsuitkering, die aanvangt op de hiervoor genoemde leeftijd en eindigt zodra de werknemer 62 jaar oud is. Eventuele neveninkomsten worden in mindering gebracht op de overbruggingsuitkering, zodra de overbruggingsuitkering te zamen met de neveninkomsten meer bedraagt dan 100% van het salaris. Onder neveninkomsten worden verstaan:
- a inkomsten verkregen uit arbeid;
 - b een uitkering krachtens WAO, WIA, ZW of WW waarop de deelnemer tijdens zijn vervroegd uittreden aanspraak heeft of verkrijgt.
- 16.6.2 De uitkering wordt uitbetaald in 12 termijnen per kalenderjaar.
- 16.6.3 De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van de in artikel 10.1 vermelde inkomensaanpassingen.
- 16.6.4 De bijdrage van Equens Nederland in de premie voor de zorgverzekering wordt voortgezet door middel van overeenkomstige toepassing van artikel 12.2.
- 16.6.5 Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan van de hiervoor genoemde leeftijden voor beëindiging van het dienstverband worden afgeweken. De uitkeringen worden met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend.

16.7 Bijzondere regeling vervroegd uittreden (continudienst)

- 16.7.1 Voor werknemers in continudienst geldt een bijzondere regeling voor vervroegd uittreden. Voor deze regeling wordt verwezen naar Deel 2, Hoofdstuk IV.6 (Ploegendienst).

17 Pensioen

17.1 Pensioenregeling

- 17.1.1 Equens Nederland heeft haar pensioenregelingen ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Equens (SPE).
- 17.1.2 De werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 is deelnemer in de PR 2006. Voorts is deelnemer in de PR 2006 de werknemer geboren vóór 1 januari 1950, die na 1 januari 2006 in dienst is getreden.
- 17.1.3 De werknemer die geboren is voor 1 januari 1950 en deelnemer was in de PR 1999 of de PR 2001 blijft deelnemer in de PR 1999 respectievelijk PR 2001.

17.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten

De premieverdeling tussen Equens Nederland en de werknemer in pensioenlasten geschiedt als volgt:

- 17.2.1 Per 1 januari 2006 zal een werknemersdeel in de premie worden geheven.
- 17.2.2 De premiekosten tot 15% van de salarissom² blijven voor rekening van Equens Nederland.
- 17.2.3 Premiekosten boven 15% worden op 50-50-basis verdeeld tussenwerkgever en werknemers met een voor de werknemers geldend maximum van 5% van de pensioengrondslag.
- 17.2.4 Met ingang van 1 januari 2007 wijzigt de financiering van de pensioenen van een Defined Benefit systematiek naar een Collective Defined Contribution systematiek. Deze wijziging betreft de financiering en de verplichtingen van Equens Nederland jegens het Pensioenfonds. De inhoud van de regeling blijft zoals deze in 2006 is vastgesteld. Equens Nederland draagt aan het pensioenfonds een premie af ter hoogte van de kostendekkende premie verhoogd met een risico-opslag. Deze totaalpremie, gebaseerd op de zogenoemde Collective Defined Contribution systematiek, is 22,5% van het pensioengevend inkomen en is vast tot en met 31 december 2011.
- 17.2.5 Daarenboven verklaart Equens Nederland zich bereid om de achtergestelde lening van € 13 miljoen als extra buffer in te brengen in het eigen vermogen van het pensioenfonds door kwijtschelding van de achtergestelde lening, die momenteel nog als schuld van het Pensioenfonds aan Equens Nederland bestaat.
- 17.2.6 Met de betaling van de kostendekkende premie zijn de jaarlijkse pensioenlasten voor Equens Nederland gefixeerd. Het pensioenfonds financiert de pensioen-aanspraken af met de ontvangen premie. Door de betaling van de premie is de werkgever gekweten. Het pensioenfonds kan Equens Nederland dan ook niet aansprakelijk stellen voor enig tekort wat mogelijk in de toekomst in het pensioenfonds zou kunnen ontstaan.
- 17.2.7 De werknemerspremie wordt bevroren op het niveau van 2007 en bedraagt 2% van de pensioengrondslag. Deze premie van 2% blijft gehandhaafd tot en met 31 december 2011.

² Onder salarissom wordt voor de premieverdeling verstaan het totale vaste jaarinkomen (excl. eventuele toeslagen; te weten maandsalaris x 13.96) van alle aan de pensioenregeling van Equens Nederland deelnemende werknemers. (kosten van pensioenadministratie/uitvoering worden geacht voor rekening van Equens Nederland te komen).

18 Slotbepalingen

18.1 Interpretatie van de CAO

18.1.1 De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, tot taak het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen.

18.2 Geschillen

18.2.1 Geschillen tussen Equens Nederland en de werknemer, die ontstaan met betrekking tot de toepassing van de CAO worden voorgelegd aan partijen.

18.3 Voorschriften en bijlagen

18.3.1 Partijen hebben in Deel 2 voorschriften en uitwerkingen van Deel 1 vastgesteld die deel uitmaken van deze CAO. Partijen hebben daarnaast in Deel 3 een aantal protocollen vastgesteld die als bijlagen bij deze CAO zijn gevoegd. Deel 4 bevat een aantal partij- en studieafspraken.

18.4 Duur, wijziging en opzegging

18.4.1 De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007, behoudens het bepaalde in artikel 18.4.3.

18.4.2 Indien geen der partijen uiterlijk 3 maanden vóór het tijdstip, waarop deze CAO eindigt, bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in 1 of meer bepalingen wijziging wenst te doen, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te worden verlengd.

18.4.3 In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de overeenkomst in 18.2 (Geschillen) gesloten voor de tijd van 5 jaren, ingaande 1 januari 2006.

Deel 2 Voorschriften bij en uitwerkingen van deel 1

I Bevordering werkgelegenheid

I.1 Employability

I.1.1 Brede inzetbaarheid werknemers wederzijds belang

I.1.1.1 Door de snelle ontwikkelingen in de markt waarop Equens Nederland opereert zijn de organisatie en de functies daarbinnen voortdurend aan verandering onderhevig. Daarom bestaat er bij Equens Nederland behoefte aan goed opgeleide, breed inzetbare werknemers met een flexibele instelling. Ook werknemers hebben er – vanuit hun behoefte aan arbeidssatisfactie en werkzekerheid – alle belang bij zich voortdurend te ontwikkelen om te kunnen blijven voldoen aan de veranderende omstandigheden en functie-eisen.

I.1.1.2 De werknemer is daarbij in belangrijke mate zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. De leidinggevenden zullen de werknemers moeten stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Daarbij gaat het zowel om het bijhouden en verbreden van (vak)kennis, als om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de inzetbaarheid en daarmee aan de werkzekerheid van de werknemer. Het is de taak van Equens Nederland er voor te zorgen dat de leidinggevenden daarvoor kwalitatief voldoende zijn toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgen en daarvan ook gebruik maken.

I.1.2 Ondernemingsniveau

I.1.2.1 om hieraan uitwerking te geven stelt Equens Nederland een opleidingsregeling op. Bij de invulling van de aspecten tijdsbeslag en kosten in de opleidingsregeling worden in de volgende situaties onderstaande uitgangspunten gehanteerd.

- a de kosten van het onderhouden en vermeerderen van de kennis en vaardigheden ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie worden door Equens Nederland gedragen.
- b het volgen van opleidingen noodzakelijk voor de directe functie-uitoefening vindt in werktijd plaats.
- c opleidingen die, anticiperend op de verwachte ontwikkelingen, nodig zijn voor een blijvende inzetbaarheid van de werknemer, worden als regel voor de helft in eigen vrije tijd en voor de andere helft in bedrijfstijd gevolgd.
- d indien de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie vervalt, zijn de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van Equens Nederland, en zal de opleiding voor zover enigszins mogelijk in bedrijfstijd worden gevolgd.
- e voor zover nodig zal het afleggen van school- en vakexamens in bedrijfstijd plaatsvinden.
- f werknemers die avondopleidingen volgen die naar het oordeel van Equens Nederland van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het bedrijf, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze wordt gevolgd in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, mits dat nodig is in verband met de vereiste reistijd en overigens met behoud van salaris. De mate van korting van de werktijd en de frequentie daarvan worden door Equens Nederland na overleg met de werknemer vastgesteld.

I.1.2.2 Conform het bepaalde in artikel 27 lid 1 sub f WOR worden hierover tussen werkgever en ondernemingsraad nadere afspraken gemaakt. Eenmaal per jaar doet Equens Nederland de ondernemingsraad verslag van de voortgang.

I.1.2.3 Equens Nederland zal bij het ontstaan van vacatures eerst binnen de onderneming de mogelijkheid openen intern naar deze vacatures te solliciteren, tenzij dit niet zinvol is.

I.1.2.4 Indien een werknemer met een kortere arbeidsduur de wens te kennen geeft gemiddeld 36 uur per week te willen werken, zal Equens Nederland indien een passende vacature beschikbaar is of komt, deze werknemer bij gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

I.1.3 Individueel niveau

I.1.3.1 Aangezien de werknemer – zoals gezegd – primair verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid, heeft hij recht op scholing. Equens Nederland is er voor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk opleidingen kan volgen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt door ook zelf initiatieven te nemen voor het deelnemen aan opleidingen en trainingen.

I.1.3.2 Indien de werknemer niet bereid is de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, dan wel zich daarvoor voldoende in te zetten, zal hij de eventuele consequenties van zijn mindere inzetbaarheid moeten aanvaarden.

I.1.3.3 Om aan het bovengenoemde daadwerkelijk inhoud te geven wordt in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende een op de persoon van de werknemer toegesneden ontwikkelingsplan opgesteld. Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden waarin naast het feitelijk functioneren ook aandacht wordt besteed aan toekomstige ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie en mogelijk daarmee verband houdende functien-/of standplaatswijzigingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en wensen van de werknemer met betrekking tot zijn toekomstig functioneren.

I.1.3.4 In dit persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken schriftelijk vastgelegd over:

- a het volgen van opleidingen, cursussen, trainingen, stages, of het anderszins opdoen van kennis of ervaring binnen of buiten Equens Nederland;
- b verdeling werktijd/eigen tijd;
- c de kosten;
- d de tijdplanning, voortgang en evaluatie.

I.1.3.5 Wanneer geen eenduidig beeld bestaat van de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer, kan hij op kosten van Equens Nederland een test afleggen die meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden het beste kan benutten. De voorkeur van de werknemer zal in principe bepalend zijn bij het daarin in onderling overleg te kiezen bureau.

I.1.3.6 Indien de werknemer ondanks zijn inspanningen er niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau en de wijze van functioneren ten minste even belangrijk zijn als een diploma, zullen Equens Nederland en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde zijn. De gezamenlijke inzet van Equens Nederland en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

I.2 Ouder wordende werknemer

I.2.1.1 Equens Nederland zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkennis. Dit is met name van belang bij het inhoud geven aan organisatiewijzigingen en scholingstrajecten. Tijdens het jaarlijkse gesprek zal hier telkens aandacht aan worden besteed. Indien er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie eisen te voldoen zal naar oplossingen worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.

I.2.2 Andere functie

I.2.2.1 Bij het zoeken naar oplossingen kunnen zowel de werknemer als Equens Nederland initiatieven nemen in de richting van het vervullen van een andere functie, hetzij op hetzelfde niveau, dan wel een lager functieniveau.

II Bijlagen bij artikel 9 (Salarisparagraaf)

Salarisschalen

Equens Nederland salarisschalen per 1 januari 2007 in maandbedragen, zijnde 1/12 van het jaarsalaris.
1 maand telt 156 uur.

	salarisschaal							
trede	A	B	C	D	E	F	G	H
0	621,26	630,31	701,31	771,29	1070,85	1376,46	1738,93	1955,41
1	717,92	738,57	804,02	890,10	1199,23	1519,43	1801,87	2024,89
2	814,09	841,78	910,75	1009,42	1328,11	1663,91	1863,79	2094,38
3	910,75	942,47	1017,48	1128,74	1457,01	1719,80	1925,72	2164,36
4	1007,41	1042,16	1125,22	1247,56	1584,88	1774,69	1988,13	2233,32
5	1105,08	1142,84	1233,45	1366,38	1634,71	1830,06	2050,06	2302,29
6	1200,75	1241,52	1340,19	1485,18	1683,54	1886,44	2111,47	2372,78
7	1297,92	1342,20	1447,43	1604,51	1733,40	1940,82	2174,42	2442,77
8	1394,56	1442,40	1489,21	1650,31	1782,74	1996,20	2235,85	2512,75
9	1431,83	1482,18	1531,01	1695,64	1832,07	2051,56	2297,76	2582,72
10	1471,59	1521,94	1572,28	1740,95	1881,41	2106,96	2359,69	2652,20
11	1510,36	1561,72	1613,58	1787,27	1931,24	2163,34	2421,61	2721,17
12	1547,63	1601,48	1654,34	1833,59	1999,22	2250,94	2515,26	2806,75

	salarisschaal							
trede	I	J	K	L	M	N	O	M-Oud
0	2201,60	2483,03	2846,53	3257,84	3699,88	4147,47	4649,40	3732,62
1	2278,64	2570,15	2948,24	3375,15	3832,30	4295,48	4815,54	3863,51
2	2357,67	2659,74	3049,44	3489,94	3964,22	4443,49	4981,17	3994,92
3	2436,72	2747,85	3150,11	3605,24	4096,11	4591,00	5147,31	4127,32
4	2514,76	2836,47	3251,82	3720,53	4228,51	4740,02	5313,48	4257,73
5	2593,29	2925,58	3353,51	3834,30	4360,43	4888,04	5479,59	4389,11
6	2671,84	3014,70	3455,71	3949,60	4492,83	5036,05	5645,74	4520,51
7	2750,36	3102,29	3555,90	4063,89	4624,74	5184,08	5811,39	4651,92
8	2828,91	3190,91	3655,60	4178,17	4757,14	5332,58	5977,51	4782,82
9	2907,45	3279,50	3754,77	4292,45	4889,06	5480,61	6143,66	4914,71
10	2986,48	3367,61	3855,46	4406,74	5021,46	5628,62	6309,81	5045,62
11	3064,03	3457,22	3955,15	4522,03	5153,35	5776,63	6475,93	5177,52
12	3143,56	3544,32	4055,83	4636,31	5285,25	5924,65	6641,59	5308,42

III Criteria voor de methode van beoordelen van de functie uitoefening

III.1.1.1 Werknemer en beoordelaar moeten inzicht hebben in de inhoud van de functie op basis van een functiebeschrijving.

III.1.1.2 Onderwerp van beoordeling kunnen zijn:

- a de wijze van functie-uitoefening (kwalitatieve eisen en verwachtingen);
- b het resultaat van de functie-uitoefening (kwantitatieve doelstellingen).

III.1.1.3 Aan het begin van de beoordelingsperiode worden telkens opnieuw tussen werknemer en beoordelaar daarover afspraken gemaakt.

III.1.1.4 Deze afspraken zijn gerelateerd aan de hoofdtaken van de functie en aan ondernemings- en/of afdelingsplannen.

III.1.1.5 De afspraken moeten meetbaar zijn en door de werknemer zelf beïnvloedbaar.

III.1.1.6 De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarneming van de beoordelaar.

III.1.1.7 De beoordeling wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door de beoordelaar.

III.1.1.8 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar en zijn naast hogere chef.

III.1.1.9 Indien de beoordelaar en de werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vakorganisatie).

IV Ploegendienst

IV.1 Ploegendienst en verschoven werktijden

IV.1.1.1 Ploegendienst: het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt.

Continudienst: arbeid verricht in semi- of volcontinudienst.

Semi-continudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Verschoven werktijden: werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.

Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst of verschoven werktijden.

- IV.1.1.2 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in schoonmaakdiensten.
- IV.1.1.3 Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.
- IV.1.1.4 Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken werknemers.
- IV.1.1.5 In beginsel worden roosters voor een periode van ten minste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
- IV.1.1.6 Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst wordt ernaar gestreefd dat de werknemer ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt.
- IV.1.1.7 In beginsel zal aan de werknemer in ploegendienst geen meerwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd. De meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig artikel 6.5.2. Daarbij wordt het uursalaris afgeleid van het salaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in artikel IV.1.1.9.
- IV.1.1.8 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van:
- a de functie en een korte omschrijving daarvan;
 - b het geldende rooster met de daarbij geldende dan wel overeengekomen compensaties in tijd en in geld;
 - c regelingen met betrekking tot de maaltijden.
- IV.1.1.9 De werknemer zal een gespecificeerd overzicht ontvangen van de berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegentoeslag. Deze toeslag zal worden vastgesteld als een gemiddeld percentage van het salaris aan de hand van de volledige cyclus.
- IV.1.1.10 Indien ten gevolge van ploegendienst of verschoven werktijden de werknemer niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, worden tegen overlegging van de nota de kosten daarvan vergoed, tenzij een maaltijd door Equens Nederland wordt verstrekt. Voor deze kosten geldt een richtbedrag van € 11,80. De uit de maaltijdvergoeding c.q. verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van salarisbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.
- IV.1.1.11 Tijdens vakantiedagen zal het salaris worden doorbetaald met inachtneming van de volgens artikel IV.1.1.9 berekende ploegentoeslag.

IV.2 Compensatie (behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)

IV.2.1.1 Indien aan de bepalingen van artikel IV.1 wordt voldaan, zal de compensatie voor het werken in ploegendienst of in verschoven werktijden worden vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

maandag t/m vrijdag	
uren van 00.00 - 07.00 uur	150
uren van 07.00 - 21.00 uur	100
uren van 21.00 - 24.00 uur	150

zaterdag	
uren van 00.00 - 08.00 uur	150
uren van 08.00 - 17.00 uur	125
uren van 17.00 - 24.00 uur	200

zondag	
uren van 00.00 - 24.00 uur	200

IV.2.1.2 Een rustpauze van een half uur die gelegen is in de uren van 00.00 tot 07.00 of van 20.00 tot 24.00 en op zaterdagochtend tot 08.00 uur zal tot de werktijd worden gerekend. Indien in aansluiting op het tijdvak van 00.00 uur tot 07.00 uur en op zaterdagochtend tot 08.00 uur, ook doorlopend op de uren gelegen tussen 07.00 en 09.00 in continudienst wordt gewerkt, zal ook voor deze uren een compensatie gelden van 150.

IV.2.1.3 Elke algemeen erkende feestdag die niet op zondag valt en die wel in het rooster voor ploegendienst is opgenomen, heeft hetzelfde gewicht als een zondag en leidt bovendien tot een vervangende extra vakantiedag. De werknemer die dienst heeft op een algemeen erkende feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt over de gewerkte uren op zaterdag tot 17.00 uur bovendien een extra toeslag van 25% en op zaterdag ná 17.00 uur en op zondag bovendien een extra toeslag van 50% van het uursalaris. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond na 20.00 uur zal een extra toeslag worden gegeven ter overbrugging van het verschil in gewicht van deze uren en de uren op nieuwjaarsdag. Indien op nieuwjaarsdag een extra toeslag van 50% van kracht is, wordt de extra toeslag van oudejaarsavond met 50% verhoogd.

IV.2.1.4 Het uursalaris dat basis vormt voor toeslagen, zal voor een werknemer van 23 jaar of ouder ten minste gelijk zijn aan het garantie-uursalaris dat voor een 45 jarige werknemer in functiegroep C (artikel 9), van kracht is.

IV.2.1.5 De compensatie zal deels in de vorm van tijd en deels in de vorm van een geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden. Daarbij zal, met inachtneming van praktische, sociale en organisatorische overwegingen, worden gestreefd naar evenveel compensatie in procenten van de normale arbeidsduur als in procenten van het uursalaris. Door de hier genoemde compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Voor werknemers met een kortere arbeidsduur kan in overleg de afweging worden gemaakt de toeslag tot 100% in geldelijke vorm te compenseren. Indien door overwegingen als hierboven genoemd een dienst op verzoek van Equens Nederland eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd.

IV.2.1.6 De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de urenindex te worden gewogen als opgenomen in artikel IV.2.1.1.

- IV.2.1.7 De ploegentoeslag vormt basis voor de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 11.1. Deze vakantietoeslag wordt naar verkiezing van Equens Nederland hetzij op de in artikel 11.1 genoemde betaaldatum, hetzij in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag uitbetaald. Equens Nederland zal aan de werknemer zijn keuze op dit punt nader bekendmaken.
- IV.2.1.8 De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkeringen ingevolge artikel 13 in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het salaris.
- IV.2.1.9 De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkering op grond van de regeling voor vervroegd uittreden. Deze toeslag wordt in de rekengrondslag van artikel 16.5 van die regeling opgenomen.

IV.3 Overgangsbepaling bij IV.2 Compensatie leden 1 t/m 6 en IV.5

- IV.3.1.1 Voor werknemers die bij de invoering van artikel 4 (ABC 1995-1998), reeds werkzaam waren in ploegendienst of verschoven werktijden blijft de toen geldende compensatieregeling gebaseerd op de toenmalige urenindex onverkort van toepassing, in die zin dat:
- a indien op deze werknemers de verkorting van de arbeidsduur van toepassing is, het totaal van basissalaris en toeslagen bij gelijkblijvende roosters gelijk blijft, zoals ook het salaris van de overige werknemers geen wijziging ondergaat;
 - b indien de arbeidsduur ongewijzigd blijft, deze werknemers de extra uren toegekend krijgen met het gewicht van een gewoon uur, met dezelfde bestedingsmogelijkheden als de overige werknemers (sparen, gedeeltelijke uitbetaling, roostervrije uren).

Voor zover deze extra uren feitelijk in tijd worden genoten, worden zij gewogen overeenkomstig de toenmalige urenindex voor gewerkte uren.

- IV.3.1.2 In het kader van deze overgangsbepaling wordt onder uursalaris verstaan het salaris gedeeld door 2000. In geval van een kortere arbeidsduur wordt voor de berekening uitgegaan van 50x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week.

IV.4 Gewenningsuitkering

- IV.4.1.1 Bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 5% van het salaris met zich meebrengt, is een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen op grond van wijzigingen in de ploegendienst of verschoven werktijden om bedrijfsorganisatorische redenen, dan wel op grond van medische afkeuring van de werknemer voor de desbetreffende ploegendienst of verschoven werktijden, dan wel op grond van door Equens Nederland erkende sociale redenen die het voor de werknemer onmogelijk maken in ploegendienst of verschoven werktijden werkzaam te zijn. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om één van de genoemde redenen een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 5% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.
- IV.4.1.2 In het volgende overzicht wordt aangegeven hoe de looptijd van de gewenningsuitkering samenhangt met de bestaansduur van de toeslag en tevens hoe hoog de gewenningsuitkering is in procenten van de toeslag dan wel toeslagvermindering. Bij deze berekening wordt het bedrag van de toeslag vastgesteld als de toeslag die in de 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging dan wel de vermindering van de toeslag gemiddeld werd genoten over de periode waarin de toeslag werd ontvangen.

Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt de gewenningsuitkering gedurende 4 achtereenvolgende perioden (in maanden)				
van	tot	80% *	60% *	40% *	20% *	
1/2 jaar	3/4 jaar	1	1	1	1	maand
3/4 jaar	1 jaar	2	2	2	2	maanden
1 jaar	2 jaar	3	3	3	3	maanden
2 jaar	3 jaar	4	4	4	4	maanden
3 jaar	4 jaar	5	5	5	5	maanden
4 jaar	5 jaar	6	6	6	6	maanden
5 jaar	6 jaar	7	7	7	7	maanden
6 jaar	7 jaar	8	8	8	8	maanden
7 jaar	8 jaar	9	9	9	9	maanden
8 jaar	9 jaar	10	10	10	10	maanden
9 jaar	10 jaar	11	11	11	11	maanden
10 jaar	15 jaar	12	12	12	12	maanden
15 jaar	20 jaar	15	15	15	15	maanden
> 20 jaar		18	18	18	18	maanden

* = van de ploegentoeslag

- IV.4.1.3 De werknemer van 60 jaar of ouder, die 10 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, ontvangt een gewenningsuitkering ter hoogte van die toeslag die ongewijzigd van kracht blijft tot de pensioendatum. Bereikt een werknemer de leeftijd van 60 jaar tijdens de looptijd van een gewenningsuitkering die voortvloeit uit een toeslag die 10 jaar of langer had bestaan, dan blijft de gewenningsuitkering die op de 60ste verjaardag van kracht is tot de pensioendatum ongewijzigd van toepassing.
- IV.4.1.4 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die 15 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, bedraagt de gewenningsuitkering ten minste 75% van hetgeen in lid 3 voor 60-jarigen is bepaald.
- IV.4.1.5 De gewenningsuitkeringen worden aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van artikel 10 lid 1.
- IV.4.1.6 Als het dienstverband wordt beëindigd, vervalt ook de gewenningsuitkering die de werknemer eventueel mocht genieten.
- IV.4.1.7 Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 10% van het salaris met zich meebrengt, een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen om andere dan in lid 1 genoemde redenen. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om een dergelijke reden een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 10% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.
- IV.4.1.8 Deze gewenningsuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is vastgesteld op onderstaande percentages van de gewenningsuitkering als bedoeld in artikel IV.4.2:
- | | |
|------------------|-------|
| 45 t/m 49 jaar | 12,5% |
| 50 t/m 54 jaar | 25,0% |
| 55 t/m 59 jaar | 37,5% |
| 60 jaar en ouder | 50% |
- IV.4.1.9 Artikelen IV.4.5 en IV.4.6 zijn van overeenkomstige toepassing.

IV.4.1.10 Zowel in het geval van een gewenningsuitkering ingevolge artikel IV.4.1 als van een gewenningsuitkering ingevolge artikel IV.4.7. is Equens Nederland bevoegd daarop verhogingen van het salaris van de betrokken werknemer geheel of ten dele in mindering te brengen. Hierbij worden uitgezonderd verhogingen uit hoofde van algemene salarismaatregelen ingevolge artikel 10.1 dan wel op grond van een hogere leeftijd of toegenomen ervaring van de werknemer.

IV.5 Regeling roostervrije uren

IV.5.1.1 Indien in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van het bepaalde in artikel 4.2.8 sub b besloten wordt dat de werknemer tot een maximum van 80 uren per jaar roostervrij kan opnemen, worden deze uren toegekend met het gewicht van een gewoon uur als bedoeld in artikel 4.2.1.

IV.5.1.2 Bij de feitelijke inroostering worden deze roostervrije uren echter gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals weergegeven in artikel 4.2.1 en op de gebruikelijke wijze ingeroosterd.

IV.6 VUT regeling

Met inachtneming van de overige bepalingen van deel 1, artikel 16 geldt het onderstaande voor werknemers die in continudienst werkzaam zijn geweest.

IV.6.1.1 Een werknemer die in continudienst werkzaam is of is geweest, zal vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd op zijn verzoek in aanmerking komen voor vervroegd uittreden. Daartoe dient hij aan de volgende voorwaarden te hebben voldaan: het actieve dienstverband moet gedurende de aan de beëindiging voorafgaande periode van 10 jaar onafgebroken hebben bestaan, waarbij dienstverbanden met een andere werkgever, waarop de Algemene Bank-CAO rechtstreeks van toepassing is, worden meegeteld. De continudienst moet gedurende dit dienstverband 10 jaar of langer zijn vervuld en hebben geduurd tot na de 55e verjaardag.

IV.6.1.2 De in lid 1 bedoelde grensleeftijd wordt vastgesteld door, uitgaande van 62 jaar, voor elk jaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in continudienst werkzaam is geweest, twee maanden af te trekken. Daarbij zal echter de totale vermindering niet meer bedragen dan 24 maanden.

IV.6.1.3 Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, zal de werknemer Equens Nederland drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.

IV.6.1.4 Het bepaalde in artikel 16.2 inzake het vervangen van de arbeidsovereenkomst door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de VUT uitkering in alle gevallen 80% van de rekengrondslag bedraagt.

Deel 3 Sociale Protocollen

I PROTOCOL SOCIAAL BELEID

I.1 Medezeggenschap

- I.1.1 Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad. Alle werknemers van de onderneming zijn daar in vertegenwoordigd.
- I.1.2 De organisaties van werknemers fungeren tegenover de werkgever mede als instantie van overleg en raadpleging. Naast het bevorderen van een goed functioneren van de ondernemingsraad zal in samenhang daarmee de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen.
- I.1.3 Op grond van bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden en ook andere wetten waarin aan de ondernemingsraad bevoegdheden zijn toegekend, pleegt de ondernemingsleiding overleg met zijn ondernemingsraad over ontwikkelingen binnen de onderneming, terzake van de organisatie, personeelsontwikkeling, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden (CAO-partijen bevelen in dat kader werkgevers aan om in het overleg te beoordelen of er vanuit de bedrijfsorganisatie mogelijkheden bestaan telewerken/thuiswerken te bevorderen). Zie in dit verband onder meer artikel 4.2, waar het overleg aan de orde is over het employabilitybeleid en het beleid terzake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.
- I.1.4 In het geval van belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid worden de werknemersorganisaties door de werkgever tijdig, gelijktijdig met de ondernemingsraad geïnformeerd. In de planning van de overlegprocedure met de ondernemingsraad moet de mogelijkheid zijn voorzien dat de verstrekte informatie desgevraagd door de werknemersorganisaties met de werkgever kan worden besproken. De conclusies van deze besprekingen zullen van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke besluitvorming.

II Protocol faciliteiten werknemersorganisaties bij Equens Nederland

II.A Algemeen

- II.A.1 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, partij bij de CAO, met werknemers van Equens Nederland die lid zijn van die vakorganisatie, worden tussen de vakorganisaties en Equens Nederland afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.
- II.A.2 Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen Equens Nederland een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij Equens Nederland daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
- II.A.3 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties in Equens Nederland hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder artikel II.A.2 genoemde orgaan en de leden van de vakorganisatie in Equens Nederland, en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie.
- II.A.4 Bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot Equens Nederland binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met Equens Nederland.
- II.A.5 Het contact tussen Equens Nederland of haar vertegenwoordigers en de vakorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.

II.B Aard van de faciliteiten

- II.B.1 De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen Equens Nederland aan de vakorganisaties kan na goedkeuring door de vice-president HRM van Equens Nederland betrekking hebben op:
- II.B.2 De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaats of plaatsen van publicatieborden, en wel voor:
- a het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van Equens Nederland;
 - b het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - c het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties, waarbij tevens belangstellende andere werknemers kunnen worden uitgenodigd;
 - d het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - e de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
- II.B.3 Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van Equens Nederland gebracht. Gestreefd zal worden naar een praktische en soepele toepassing van deze faciliteit.
- II.B.4 De terbeschikkingstelling van vergaderruimte in of buiten Equens Nederland ten behoeve van vergaderingen van de vakorganisatie en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakorganisaties en andere belangstellende werknemers in de onderneming. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de vice-president HRM van Equens Nederland.
- II.B.5 Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van Equens Nederland voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties.

II.C Bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

- II.C.1 De vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de in Equens Nederland werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vakorganisatie, en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij Equens Nederland schriftelijk is aangemeld.
- II.C.2 Equens Nederland draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn vakorganisatiewerk bij Equens Nederland niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
- II.C.3 In geval van vermeende schending van de onder 2 vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een vakorganisatie het bestuur daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze vakorganisatie met Equens Nederland geen aanvaardbare oplossing biedt zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor overleg voordragen aan gezamenlijke partijen bij de CAO.

Deel 4 Partij- en studieafspraken

1 Vereenvouding CAO

Partijen stellen een paritaire Redactiecommissie in, die de vereenvoudiging van de CAO per 1 januari 2008 voorbereidt. Het jaar 2007 wordt daartoe gebruikt. Partijen hebben afgesproken, dat wetsteksten niet in de CAO worden opgenomen. Waar in de CAO per 1 januari 2007 sprake is van herziening van artikelen, wordt hier de wetstekst niet opgenomen.

2 Inconveniëntie

Partijen zijn het eens over het bestaande uitgangspunt, dat inconveniënte uren die uren zijn, die buiten de gebruikelijke werktijden worden gewerkt. Gebruikelijke werkuren blijven uren op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur, zoals nu in de CAO is opgenomen. Het werken op inconveniënte uren wordt door de direct leidinggevende opgedragen. De hoogte van de inconveniëntietoelagen blijft gehandhaafd.

Partijen stellen een paritaire Inconveniëntiewerkgroep in, die uitwerkt hoe overwerk voor voltijdmedewerkers en meerwerk voor deeltijdmedewerkers op een flexibele wijze kunnen worden berekend, zodat per 1 januari 2008 de volledige regeling (inconveniëntie, overwerk en meerwerk) als totaal kan worden geïmplementeerd.

3 Levensfasebewust personeelsbeleid

Partijen formeren een studiegroep over levensfasebewust personeelsbeleid, waarin de resultaten van de studiegroep employability en scholing worden betrokken.

De ondergetekenden,

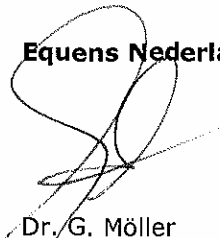
Equens Nederland B.V., gevestigd te Utrecht

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Bunnik,
De Unie, gevestigd te Houten,

verklaren dat zij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Equens Nederland B.V. gezamenlijk zijn overeengekomen.

Equens Nederland B.V.



Dr. G. Möller

FNV Bondgenoten



A. Akdeniz

De Unie



J. van Drogen



A.H.P.M. van der Steen